



Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17, 98/2019, 151/22) te prethodnog savjetovanja i dobivene pismene suglasnosti Sindikalne podružnice Parkova d.o.o. Uprava Društva prema članku 12. Izjave o trgovačkom društvu donosi dana 20.02.2023. godine sljedeći

## **P R A V I L N I K O R A D U**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Uprave društva (u daljnjem tekstu: poslodavac), organizacija rada, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Sastavni dio ovog Pravilnika o radu je Organizacijsko ustrojstvo koje je prilog ovom Pravilniku o radu.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca.

Na ugovore o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koji su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

## Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

## Članak 3.

Svaki radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama i nalogima poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

## Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

## Članak 5.

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

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te 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 tog odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu, te 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. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorne plaće, dodacima na plaću, te ostalim primicima za obavljeni rad te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima.
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

#### Članak 6.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 5. ovog Pravilnika.

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.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### Članak 7.

U slučaju kada to priroda posla dopušta, a ne radi se o poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ugovor o radu se može sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika (rad na izdvojenom mjestu rada) ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Ugovor o radu može se sklopiti i za rad na daljinu koji se uvijek obavlja putem informacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će se taj rad obavljati.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavka iz članka 5. ovog Pravilnika, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, sadrži i sljedeće uglavke:

1. dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada;
2. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem kao i trećima u poslovnom procesu;
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati/uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova vezanih na to;
4. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
5. paušalni iznos naknade troškova radnika vezanih uz obavljanje poslova ukoliko je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 7 radnih dana;
6. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju
7. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku, osim sadržaja koji mora imati svaki ugovor, mora sadržavati:

1. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
2. podatke koje poslodavac i radnik temeljem zakona mogu ugovoriti.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

#### Članak 8.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, odnosno radi kod više poslodavca u nepunom radnom vremenu tako da je njegovo radno vrijeme 40 sati tjedno, može raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca ukoliko za to postoje objektivni razlozi; zakonska zabrana natjecanja ili obavljanje rada unutar rasporeda radnog vremena kod poslodavca.

Za ostale odredbe primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu.

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

#### Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

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

#### Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Ugovor o radu iznimno će se sklopiti na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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, te se s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili sa prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.  
Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, može se s istim radnikom sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa pa do sklapanja novog ugovora o radu na određeno proteklo najmanje šest mjeseci.

Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

Kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac nije vezan brojem izvršitelja (radnika) utvrđenih Organizacijskim ustrojstvom društva koje je sastavni dio ovog Pravilnika.

#### *4. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove*

##### Članak 11.

Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

Pod poslom koji se obavlja sezonski, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova, i to:

- da zbog privremenog prekida radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili
- da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je, na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

Ostale odredbe uređene su Zakonom o radu.

## 5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

### Članak 12.

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

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

### Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

### Članak 14.

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

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

### Članak 15.

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

## III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

### Članak 16.

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

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

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

### Članak 17.

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

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

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

##### *1. Probni rad*

###### Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci, a iznimno probni rad može trajati duže od šest mjeseci ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog:

- privremene nesposobnosti za rad;
- korištenja roditeljskih i roditeljskih prava
- korištenja prava na plaćeni dopust.

Zbog navedenoga, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenaznočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

##### *2. Pripravnici*

###### Članak 19.

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

###### Članak 20.

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

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

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

###### Članak 21.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana.

#### Članak 22.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit (pripravnički) ispit.

Stručni (pripravnički) 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 kojeg odredi Poslodavac. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

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

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

Pripravniku koji ne položi stručni (pripravnički) ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini 70% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

### *3. Stručno osposobljavanje za rad*

#### Članak 23.

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 stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima ovoga 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.

## **V. RADNO VRIJEME**

### *1. Pojam radnog vremena*

#### Članak 24.

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.

## *2. Puno i nepuno radno vrijeme*

### Članak 25.

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

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

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

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim 40 sati tjedno.

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

## *3. Skraćeno radno vrijeme*

### Članak 26.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

## *4. Prekovremeni rad*

### Članak 27.

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od četrdeset sati mjesečno ili stoosamdeset sati godišnje.

Odluku o prekovremenom radu donosi direktor.

#### Članak 28.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te radnik u dodatnom radu, ali samo kod matičnog poslodavca, 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 29.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promijeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### *6. Preraspodjela radnog vremena*

#### Članak 30.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno (odnosno šesdeset sati tjedno u slučaju da se posluje sezonski), pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodijele prethodno ovjeriti od strane sinikalnog povjerenstva.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te radnik u dodatnom radu, ali samo kod matičnog poslodavca, može raditi preraspodijeljeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## *7. Noćni rad*

### Članak 31.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Poslodavac je pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 5. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati dnevno.

### Članak 32.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu 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, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

## *8. Rad u smjenama*

### Članak 33.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene 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 34.

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

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost 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 posebnom propisu.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### *1. Stanka*

#### Članak 35.

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

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje 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 34. ovog Pravilnika.

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

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 34. ovog Pravilnika.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 38.

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

##### Članak 39.

Na najmanji utvrđeni godišnji odmor iz članka 36. ovog Pravilnika dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika na osnovi ovih kriterija:

1. prema dužini radnog staža	
- do 5 godina staža	0 dana
- od navršenih 5 - 10 godina staža	1 dan
- od navršenih 10 - 15 godina staža	2 dana
- od navršenih 15 - 20 godina staža	3 dana
- od navršenih 20 - 25 godina staža	4 dana
- preko 25 godina staža	5 dana.
2. prema godinama života	
- preko 30. do 40. godina staža	1 dan
- preko 40. do 50. godina staža	3 dana
- više od 50 godina života	5 dana.
3. prema složenosti rada	
- I grupa: rukovodeći poslovi	3 dana
- II grupa: samostalni, stručni i kvalificirani poslovi	2 dana
- III grupa: pomoćni i nekvalificirani poslovi	1 dan.
4. prema uvjetima rada	
- za rad na otvorenom odnosno za redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima	1 dan.

Za ostvarivanje dodatnog broja dana godišnjeg odmora, mjerodavno je ispunjenje kriterija na posljednji dan u godini koja prethodi godini za koju se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

Radnici koji po osnovama iz ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

##### Članak 40.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od ovlaštenog liječnika, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

##### Članak 41.

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

#### Članak 42.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan člankom 38. i 39. ovog Pravilnika o radu, a nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

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

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

#### Članak 43.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

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

#### Članak 44.

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

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

#### Članak 45.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 42. Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

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

#### Članak 46.

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, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

#### *9. Prenošnje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu*

#### Članak 47.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 44. Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 44. 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30.lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### *10. Raspored korištenja godišnjeg odmora*

##### Članak 48.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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

Raspored godišnjih odmora utvrđuje poslodavac po radnim jedinicama, odnosno sektorima.

#### *11. Plaćeni dopust*

##### Članak 49.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka	3 dana
- porod supruge	3 dana
- težu bolest člana uže obitelji	2 dana
- smrt člana uže obitelji,	3 dana
- elementarne nepogode	3 dana
- dragovoljno darivanje krvi	1 dan
- selidbe	2 dana

Plaćeni dopust odobriti će se radniku i za slijedeće slučajeve:

- stručno ili opće školovanje za potrebe društva 5 dana.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, roditelji supružnika, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

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

## 12. Neplaćeni dopust

### Članak 50.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju do pet radnih dana godišnje za pružanje skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, uz predočenje dokaza o postojanju takvog razloga na zahtjev poslodavca.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost, što se smatra vremenom provedenim na radu. Poslodavac može od radnika zatražiti odgovarajući dokaz ili njegovu izjavu o konkretnom razlogu uz napomenu da davanje lažne izjave predstavlja težu povredu obveze iz radnog odnosa.

## VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

### Članak 51.

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 trudnica.

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 ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

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

### Članak 52.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punom 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 otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

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

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga 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 53.

Nakon proteka rodiljnog, 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 toga 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 ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

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

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

#### Članak 54.

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

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

#### Članak 55.

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, sukladno radnikovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti.

#### Članak 56.

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 njezinom očekivanom 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 tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### Članak 57.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad 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 poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

#### Članak 58.

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

#### Članak 59.

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 57. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 60.

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

### **IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALI NOVČANI PRIMICI RADNIKA**

#### *1. Plaća radnika*

#### Članak 61.

Za izvršeni rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne bruto plaće radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđene prema složenosti i odgovornosti i težini uvjeta rada,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na osnovnu plaću za rad u posebnim situacijama,
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu ili kvaliteti koja je veća od uobičajene,
- izvršavanja posla i radnih zadataka u opsegu ili kvaliteti koja je manja od uobičajene.

### *1.1. Osnovna plaća radnog mjesta*

#### Članak 62.

Osnovna plaća pripada radniku za puno radno vrijeme (broj sati rada u određenom mjesecu prema godišnjem kalendaru rada) i redoviti i normalni radni učinak.

Osnovna plaća svakog radnog mjesta izražena je brojem bodova u Organizacijskom ustrojstvu koje je sastavni dio ovog Pravilnika.

Kada bruto iznos plaće temeljem broj bodova bude iznosio manje od minimalne plaće koju je utvrdio zakonodavac, vršit će se usklađenje do izosa minimalne plaće koju je utvrdio zakonodavac.

Vrijednost boda utvrđuje poslodavac mjesečno, a minimalna vrijednost boda je 0,32 eura.

### *1.2. Dodaci na osnovnu plaću*

#### Članak 63.

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

#### Članak 64.

Radnicima u pripravnosti, sukladno čl.24. st.2. Pravilnika, odnosno radnicima u dežurnoj skupini koji povremeno obavljaju rad na preuzimanju i prijevozu umrlih osoba izvan radnog vremena (dalje: radnici u pripravnosti) pripada naknada za pripravnost u visini 20% naknade osnovne bruto satnice radnika za svaki sat pripravnosti.

Radnicima u pripravnosti koji rade na čišćenju snijega u zimskim uvjetima izvan radnog vremena po pozivu za vrijeme dežurstva kod kuće (dalje: radnici u pripravnosti) pripada naknada za pripravnost u visini 10% naknade osnovne bruto satnice radnika za svaki sat pripravnosti.

U slučaju da radnik u pripravnosti bude pozvan na rad od strane poslodavca, neće se isplaćivati naknada sukladno prethodnom stavku već će se radnicima u dežurnoj skupini koji povremeno obavljaju rad na preuzimanju i prijevozu umrlih osoba izvan radnog vremena isplatiti dodatak na plaću (intervencija) u visini od 50 bodova po satu, odnosno 100 bodova po satu noću, dok će se radnicima koji rade na čišćenju snijega u zimskim uvjetima izvan radnog vremena po pozivu isplatiti osnovna plaća povećana za rad noću i prekovremeni rad iz čl. 63. Pravilnika.

Radnicima koji rade na iskopu za produbljenje postojeće grobne jame za potrebe ukopa posmrtnih ostataka u dublji sloj zemlje odnosno ekshumacije isplaćuje se dodatak na plaću u visini od 75 bodova po iskopu.

Radnicima koji rade na ekshumaciji odnosno kompletnom preseljenju posmrtnih ostataka u lijesu ili u kutiji za posmrtne ostatke iz jednog grobnog mjesta/grobnice u drugo i u svrhu preseljenja iz jednog groblja u drugo, isplaćuje se dodatak na plaću u visini od 150 bodova po ekshumaciji.

U slučaju da radnik bude pozvan na rad od strane poslodavca u njegove neradne dane radi održavanja pogrebnog ceremonijala ili kasnijeg termina pogreba isplatiti će mu se dodatak za izvanredni rad u visini od 25 bodova po satu.

#### Članak 65.

Osnovna plaća povećava se za:

- rad noću	30%
- rad nedjeljom	50%
- rad blagdanom ili neradnim danom propisanim zakonom	50%

- za prekovremeni rad

50%

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati sljedećeg dana.

### *1.3. Uvećanje plaće za rezultate rada (stimulacija)*

#### Članak 66.

Kada radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac može isplatiti radniku povećanu osnovnu plaću do 20%.

#### Članak 67.

Osnove za isplatu stimulativnog dijela plaće su osobito: količina rada, kvaliteta rada, pažljivost (brižljivost) na radu i suradnja u poduzeću. Pobrojani kriteriji pobliže su opisani u Varijabilnom dijelu plaća (Prilog 1) koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi poslodavac, na prijedlog rukovoditelja radne jedinice odnosno sektora.

Primjeri obrazaca za ocjenjivanje radnog učinka radnika sastavni su dio ovog Pravilnika (Privitak 1. i Privitak 2.).

### *2. Naknada plaće*

#### Članak 68.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

#### Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće svog radnog mjesta uvećane za dodatke iz čl. 63. i 64. tijekom: plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, za vrijeme obavljanja funkcije predstavnika radnika u organima upravljanja, školovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja, te drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

#### Članak 70.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

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

#### Članak 71.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za protekli mjesec.

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

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

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

### *4. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini*

#### Članak 72.

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.

### *5. Ostali novčani primici radnika*

#### *5.1. Naknada troškova prijevoza*

#### Članak 73.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne autobusne karte za relaciju od mjesta boravišta do mjesta rada, odnosno za gradsku liniju ako radnik stanuje u Varaždinu.

Radnik nema pravo na naknadu iz prethodnog stavka posljednji mjesec u godini (prosinac) odnosno posljednji mjesec rada ukoliko radnik ne radi cijelu poslovnu godinu zbog prestanka ugovora o radu. Radnik nema pravo na naknadu iz prethodnog stavka i u slučaju kada kontinuirano ne radi zbog bolovanja duljeg od 2 mjeseca te porodiljnog dopusta. Uskrata prava na isplatu proizlazi iz činjenice da svaki radnik izostane s posla zbog godišnjeg odmora, bolovanja i drugih razloga, najmanje mjesec dana.

#### *5.2. Dnevnica za službeni put*

#### Članak 74.

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

#### Članak 75.

Dnevnica za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### Članak 76.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica:

- za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati,
- kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Radniku se priznaje pola dnevnicice:

- ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati,
- za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada putovanje traje duže od 24 sata.

### 5.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

#### Članak 77.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini neoporezivog iznosa prema važećem Zakonu o porezu na dohodak.

### 5.4. Otpremnina

#### Članak 78.

Kada radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u visini tri prosječne neto plaće obračunate na dan odlaska radnika u mirovinu, a prema važećim zakonskim odredbama. Otpremnina se isplaćuje prema odluci direktora.

### 5.5. Pomoć radniku ili njegovoj obitelji

#### Članak 79.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini do 100% besporezno priznatih potpora prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, a prema odluci direktora i to za slijedeće slučajeve:

- smrti radnika,
- smrti radnikova supružnika, roditelja i djeteta,
- u slučaju nastanka invalidnosti,
- privremene spriječenosti za rad zbog bolesti duže od 90 dana

Ako nastupi smrt roditelja dvojice ili više radnika, pravo na solidarnu pomoć pripada onome koji je s preminulim roditeljem živio u zajedničkom kućanstvu, a ako niti jedan od radnika nije živio s preminulim roditeljem u zajedničkom kućanstvu, pravo na solidarnu pomoć pripada radnicima u razmjernim dijelovima, tako da svaki dobiva  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{1}{3}$ ,  $\frac{1}{4}$  ili drugi razmjerni dio od ukupnog iznosa solidarne pomoći.

O postojanju okolnosti da je preminuli roditelj živio s radnikom u zajedničkom kućanstvu, radnik je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dana nastupa smrti, dostaviti u tvrtku pismeni dokaz izdan od nadležnog tijela državne uprave.

Solidarna pomoć u slučaju smrti radnika te u slučaju smrti radnikova supružnika, roditelja ili djeteta isplaćuje se jednokratno, dok se solidarna pomoć u slučaju nastanka invalidnosti te u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog bolesti duže od 90 dana isplaćuje jednom godišnje.

Za rođenje ili posvojenje djeteta radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od 400,00 eura neto.

#### Članak 80.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž navršeni u Društvu u visini 100% bezporezno priznatih nagrada prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, a na temelju odluke direktora.

#### Članak 81.

Poslodavac može osigurati jednom godišnje poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini do 100% bezporezno priznatih darova prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak.

Odluku o isplati donosi direktor društva.

#### Članak 82.

Poslodavac može isplatiti stipendije te nagrade učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada, do visine porezno dopuštenih rashoda. Odluku o isplati donosi direktor.

#### Članak 83.

Poslodavac može osigurati darove i nagrade radnicima do 100% bezporezno priznatih iznosa prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak.

Odluku o visini nagrade ili dara donosi direktor.

### **X. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJA)**

#### Članak 84.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

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

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

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

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

#### Članak 85.

Poslodavac i radnik mogu, na način i uz uvjete propisane zakonom, 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 poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

#### Članak 86.

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakoga kalendarskog mjeseca, a visina naknade usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

### **XI. NAKNADA ŠTETE**

#### Članak 87.

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

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

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

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

#### Članak 88.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

#### Članak 89.

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 90.

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

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



#### Članak 91.

Ako zakonom nije drukčije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

## XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### 1. Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 92.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i poslodavca,
- 5) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda

### 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### Članak 93.

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

### 3. Otkaz ugovora o radu

#### Članak 94.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

### 4. Redoviti otkaz ugovora o radu poslodavca

#### Članak 95.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- 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 96.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u istom roku nastane potreba zapošljavanja zbog

obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### Članak 97.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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.

### 5. Redoviti otkaz ugovora o radu radnika

#### Članak 98.

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

### 6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 99.

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

#### Članak 100.

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

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

### 7. Neopravdani razlozi za otkaz

#### Članak 101.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

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

##### Članak 102.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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 i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odluka radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

#### *9. Najmanje trajanje otkaznog roka*

##### Članak 103.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet 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 stavku 1. i 2. ovoga članka.

#### Članak 104.

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

#### Članak 105.

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.

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

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

#### Članak 106.

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

Ako 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 ostvarenja 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.

### *11. Otpremnina*

#### Članak 107.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod ovog poslodavca.

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

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

#### **Članak 108.**

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.

Tijelo iz stavka 1. ovog članka može svoja ovlaštenja pismenom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

#### **Članak 109.**

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka povodom zahtjeva za zaštitom prava radnika, dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa kao što su odluke o rasporedu korištenja godišnjeg odmora, plaćenom dopustu, neplaćenom dopustu, potvrde koje izdaje poslodavac na zahtjev radnika, isprave kao što su: potvrde o prijavi i odjavi s obveznih osiguranja, obračuni plaće i drugi dokumenti koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se na jedan od sljedećih načina:

- izravnom dostavom uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak pismena i datum primitka pismena,
- dostavom u elektroničkom obliku ukoliko radnik da svoj pristanak na takvu dostavu i svoju adresu elektroničke pošte, bilo kod sklapanja ugovora o radu ili nakon toga u posebnoj pisanoj izjavi. Dostava se smatra izvršenom ako poslodavac ima potvrdu sustava za elektroničku poštu da je pismeno poslano radniku na adresu njegove elektroničke pošte,
- osobnom dostavom u slučaju da radnik ne da suglasnost za dostavu elektroničkim putem ili ako se ne nalazi na radu,
- ako radnik odbije primitak pismena dok se nalazi na radu, tu će okolnost potvrditi dvije osobe koje su svjedočile odbijanju primitka svojim izjavama upisanim na samo pismeno uz vlastoručni potpis tih osoba, a pismeno se stavlja na oglasnu ploču poslodavca te se protekom roka od tri dana smatra dostavljenim,
- ako radnik koji nije na radu odbije primitak pismena poslanog poštom ili ne preuzme poštu u predviđenom roku, pismeno se stavlja na oglasnu ploču poslodavca te se protekom roka od tri dana smatra dostavljenim.

#### **Članak 110.**

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 toga prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga 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. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

#### Članak 111.

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 propisima.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

#### Članak 112.

Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je što prije, a 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.

#### Članak 113.

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

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

#### Članak 114.

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

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 te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti prilikom obavljanja očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### Članak 115.

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

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

#### Članak 116.

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 sprečavanja nastavka uznemiravanja.

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

#### Članak 117.

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

#### Članak 118.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### Članak 119.

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 8 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.

### **XIV. POSLOVNA TAJNA**

#### Članak 120.

Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, dokumenti i postupci koji se neposredno ili na bilo koji drugi način odnose na poslovanje Društva, a čije iznošenje bi bilo protivno interesima Društva.

Poslovnom tajnom naročito se smatraju podaci o organizaciji rada i tehnološkim procesima u proizvodnji, softveru, načela rukovođenja, komercijalno poslovanje, liste poslovnih partnera i komitenata Društva, informacije iz područja marketinga, te informacije o primanjima radnika.

Radnici su dužni čuvati poslovnu tajnu.

Odavanje poslovne tajne predstavlja tešku povredu radnih obveza.

### **XV . MJERE KONTROLE**

#### Članak 121.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

### **ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 122.

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

#### Članak 123.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

#### Članak 124.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti dosadašnji akti društva kojim su regulirana pitanja iz radnog odnosa.

Direktorica:  
Jelena Sekelj, univ.spec.oec.



**NAPOMENA:**

Pravilnik o radu donesen je sukladno odredbi članka 27. Zakona o radu, a koji potvrđuje Sindikalni povjerenik sindikalne podružnice Parkova d.o.o. Varaždin dana 20.02.2023. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 21.02.2023. godine te je stupio na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

## **PRILOG 1 .**

### **VARIJABILNI DIO PLAĆA**

Učinke radnika vrednuju njihovu nadređeni radnici i Uprava Društva.

Radi objektivnog ocjenjivanja učinaka za varijabilni dio plaće koristit će se slijedeći kriteriji:

1. Količina rada - ocjenjuje se količina posla u smislu da li je radnik obavljao samo poslove svog radnog mjesta ili i dodatne poslove i posebne poslove, volumen rada proizveden od radnika kroz njegovu brzinu i konzistentnost izlaznog rezultata, radni učinak, intenzitet rada i iskorištenost
2. Kvaliteta rada – ocjenjuje se stručnost i zakonitost u radu, pridržavanje propisanih procedura, pravilnost rada, urednost, točnost, temeljnost i preciznost u radu, odnos radnika prema vremenski dogovorenim obvezama i definiranim zadacima
3. Zalaganje na radu – ocjenjuje se inicijativa, opterećenost, mnogostranost, koliko radnik aktivno sudjeluje u radu, koliki je njegov stupanj odgovornosti prema radnom zadatku, materijalnim sredstvima i ostalim radnicima, koliko je radnik spreman na usvajanje novih ideja u sklopu ciljeva svojeg posla i razvija li nove metode, ideje ili procedure u cilju unapređenja pretpostavki posla
4. Odnos prema poslu – ocjenjuje se temeljitost, odlučnost, odnos prema troškovima, poštivanje radnog vremena i prisustvo na poslu, učinkovitost u korištenju radnog vremena, odgovornost, marljivost, pouzdanost, inicijativa, sposobnost rješavanja problema, posvećenost poslu
5. Suradnja s ostalim djelatnicima – ocjenjuje se spremnost prihvatanja i davanja konstruktivnih kritika i prijedloga, ponašanje prema nadređenima i drugim radnicima, poštivanje općih standarda ljubaznosti i pristojnosti, sposobnost priznavanja greški i prihvatanja odgovornosti, oblici komunikacije s drugim radnicima, zajedničko rješavanje zadataka, obujam u kojem radnik efektivno prima i prenosi ideje, informacije i zadatke i traži objašnjenja i potvrde o njihovom razumijevanju

Za svaki kriterij određene su slijedeće težine (ocjene):

- 0 - zadovoljavajući - prosječan, u okviru standarda i zahtjeva
- 1 - prosječna očekivanja - zadovoljavajući i ponekad premašuje standarde i zahtjeve
- 2 - iznadprosječna očekivanja - znatno premašuje standarde i zahtjeve
- 4 - izuzetne performanse - kontinuirano premašuje standarde i zahtjeve u izuzetno velikom stupnju

Pretvaranje bodova dobivenih ocjenjivanjem radnog učinka u varijabilni dio plaće izvršit će se na način da se broj dobivenih bodova pretvori u postotak za uvećanje plaće na način da se na izračunatu bruto plaću radnika za izvršeni rad obračunava određeni postotak ocjene



## Obrazac za ocjenjivanje radnog učinka radnika

Godina \_\_\_\_\_ mjesec \_\_\_\_\_

Ime i prezime:	Odjel (organizacijska jedinica):
Radno mjesto:	Osnovna plaća - bodova:

Kriterij za ocjenjivanje	BROJ BODOVA				Ukupan broj bodova
	zadovoljavajući	prosječna očekivanja	iznadprosječna očekivanja	izuzetne performanse	
Količina rada	0	1	2	4	
Kvaliteta rada	0	1	2	4	
Zalaganje na radu	0	1	2	4	
Odnos prema poslu	0	1	2	4	
Suradnja s ostalim radnicima	0	1	2	4	

SVEUKUPNI BROJ BODOVA: \_\_\_\_\_

<b>Napomena:</b>	
------------------	--

U Varaždinu, \_\_\_\_\_ godine.

\_\_\_\_\_  
(čitko ime i prezime ocjenjitelja)

\_\_\_\_\_  
(potpis ocjenjitelja)

\_\_\_\_\_  
Direktorica

