

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17 i 98/19) te članka 29. i 55. Statuta Dječjeg doma Vrbina Sisak, Upravno vijeće Dječjeg doma Vrbina Sisak na 38. sjednici održanoj 30. 1. 2020. donijelo je

## PRAVILNIK O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Dječjem domu Vrbina Sisak (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

- zasnivanje radnog odnosa (sklapanje ugovora o radu),
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- materijalna prava radnika,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

#### Članak 2.

Organizacija rada Poslodavca i sistematizacija radnih mjesta pobliže su uređeni Pravilnikom o sistematizaciji i unutarnjem ustroju Poslodavca.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

#### Članak 3.

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

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 4.**

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom za upražnjena radna mjesta donosi Poslodavac sukladno uvjetima propisanim Pravilnikom o sistematizaciji i unutarnjem ustroju Poslodavca.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje Poslodavac sukladno Statutu i Pravilniku o sistematizaciji i unutarnjem ustroju Poslodavca.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se javnim natječajem koji se objavljuje putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranici odnosno na oglasnim pločama Poslodavca, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u „Narodnim novinama“.

Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega posla.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

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

#### **Članak 5.**

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

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

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

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

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora navesti.

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

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

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

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

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

#### **Članak 7.**

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

#### **Oblik ugovora o radu**

#### **Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

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

## **Članak 9.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 8. stavka 3. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na ovaj pravilnik ili odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

## **Najniža dob za zaposlenje**

### **Članak 10.**

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

### **Članak 11.**

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

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

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

#### **Članak 12.**

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

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti, a koji se utvrđuju Pravilnikom o sistematizaciji i unutarnjem ustroju Poslodavca.

#### **Članak 13.**

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.

#### **Članak 14.**

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Poslodavac.

#### **Članak 15.**

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

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

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

#### **Mjere zaštite na radu koje poduzima Poslodavac**

##### **Članak 16.**

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu, a sve u skladu s posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti od požara te mora imati osobu zaduženu za sigurnost radnika, te sukladno mogućnostima Poslodavca osigurati potrebnu opremu svim stručnim radnicima koji sukladno Pravilniku o sistematizaciji i unutarnjem ustroju obavljaju terenski rad.

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

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

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

#### **Zaštita na radu i dužnosti radnika**

##### **Članak 17.**

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge radnike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

#### **Zaštita privatnosti radnika**

##### **Članak 18.**

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

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

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

## **Članak 19.**

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

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

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

### **Članak 20.**

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

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o 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.

### **Članak 21.**

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

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

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

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

## **Zabrana otkaza**

### **Članak 22.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

### **Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

### **Članak 23.**

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz st. 1 ovog članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

### **Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

### **Članak 24.**

Nakon isteka 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 toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja prava.

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

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

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

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

#### **Članak 25.**

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

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

### **Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću**

#### **Članak 26.**

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

#### **Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava**

#### **Članak 27.**

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

### **Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad**

#### **Članak 28.**

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.

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

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

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

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

## **Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

### **Članak 29.**

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

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

Ako radničko vijeće ili tijelo koje ga zamjenjuje uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

## **Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti**

### **Članak 30.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 29. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponudene poslove iz članka 29. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

## **Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju**

### **Članak 31.**

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

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

### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 32.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci i to:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste

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

#### **Članak 33.**

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

## **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

### **Članak 34.**

Poslodavac je dužan 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.

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.

### **Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu**

#### **Članak 35.**

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

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

### **Način osposobljavanja pripravnika**

#### **Članak 36.**

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

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

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

### **Stručni ispit**

#### **Članak 37.**

Pripravnički staž traje 12 mjeseci.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim propisom.

Za polaganje stručnog ispita radnik mora dobiti ispitni program i literaturu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

## **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

### **Članak 38.**

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž.

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

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

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 39.**

Radno vrijeme je vrijeme u kojemu je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojemu 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 na kojemu se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade određuje se kolektivnim ugovorom.

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

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 40.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 41.**

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

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

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.

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

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 42.**

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

Poslovi iz stavka 1. ovog 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 vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 43.**

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Kada u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena na kraju razdoblja za koje je nejednaki raspored radnog vremena određen radnik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremeni rad.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.

Ako radnik to želi, Poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 7. ovoga članka odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

## **Rad po pozivu**

### **Članak 44.**

Rad po pozivu izvan radnog vremena može se odrediti u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu

Poslodavca i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.

Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

### **Raspored radnog vremena – radni tjedan**

#### **Članak 45.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Kod Poslodavca nema preraspodjele radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme je, isključivo u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno, može se odrediti dvokratni rad, za što Poslodavac mora dobiti suglasnost sindikata.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

#### **Članak 46.**

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti odlukom Poslodavca kada je to izuzetno potrebno za poslove koji se obavljaju u više različitih programa uz obveznu primjenu članka 45. stavka 2. iz ovoga Pravilnika.

### **Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika**

#### **Članak 47.**

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Noćni rad**

### **Članak 48.**

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 noćnim radom smatra se rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

### **Članak 49.**

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u skladu s posebnim popisima, u slučajevima određenim zakonom.

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

## **Rad u smjenama**

### **Članak 50.**

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

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

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 51.**

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 koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Noćnom radniku, Poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s odredbama posebnog pravilnika.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovog članka snosi Poslodavac.

Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

Ako Poslodavac radniku iz st. 6. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnog rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

### **Evidencija o radnicima**

#### **Članak 52.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu propisane važećim Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 53.**

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

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće, a radnik stanku može koristiti i izvan ustanove Poslodaveca.

## **Dnevni odmor**

### **Članak 54.**

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

Radnik ne može raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

## **Tjedni odmor**

### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, odnosno prema odluci Poslodavca.

Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti u dane kada radniku inače pripada tjedni odmor, radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 56.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

### **Članak 57.**

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

a) prema dužini radnog staža:

- |                      |         |
|----------------------|---------|
| - od 1 do 5 godina   | 1 dan,  |
| - od 5 do 10 godina  | 2 dana, |
| - od 10 do 15 godina | 3 dana, |
| - od 15 do 20 godina | 4 dana, |
| - od 20 do 25 godina | 5 dana, |
| - od 25 do 30 godina | 6 dana, |
| - od 30 do 35 godina | 7 dana, |
| - više od 35 godina  | 8 dana  |

b) prema složenosti poslova	
- poslovi VSS	5 dana,
- poslovi VŠS	4 dana,
- poslovi SSS, VKV ili KV	3 dana,
- ostali poslovi	2 dana,
c) prema posebnim socijalnim uvjetima:	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:	
- za jedno maloljetno dijete	2 dana,
- za dvoje ili više maloljetne djece	3 dana,
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom	3 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	3 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana,
- radniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja	3 dana,
- hrvatskom branitelju Domovinskog rata	1 dan
d) prema postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada i to:	
- 10% ili 12,5%	2 dana,
- 15%	3 dana,
- 20%	4 dana,
- 25%	5 dana
- rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost	2 dana

#### **Članak 58.**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radna dana niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, slijepi radnik i radnik koji po osnovi uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25% i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

#### **Članak 59.**

Dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### **Članak 60.**

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

### **Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

#### **Članak 61.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka. 56. i 57. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

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

#### **Članak 62.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 61. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 57. i 58. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 57, 58. i 61. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

### **Članak 63.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, ako je to povoljnije za radnika.

U naknadu iz stavka 1. ovog članka uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 64.**

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 razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 65.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje dva dana ranije.

## **Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu**

### **Članak 66.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 65. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 65. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, 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, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 67.**

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je obavezan voditi brigu o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njegove prijedloge i savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, poslodavac radniku mora dostaviti odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije korištenja istog u kojoj se navodi trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegova korištenja.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 68.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| - sklapanja braka   | 5 radnih dana,                   |
| - rođenja djeteta ili posvojenja  | 5 radnih dana,                   |
| - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćeha i unuka | 5 radnih dana,                   |
| - smrti djeda ili bake te roditelja supružnika  | 2 radna dana,                    |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja   | 2 radna dana,                    |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja   | 4 radna dana,                    |
| - teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre  | 3 radna dana,                    |
| - nastupanje u kulturnim i športskim priredbama   | 2 radna dana,                    |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti  | 2 radna dana,                    |
| - elementarne nepogode  | 5 radnih dana,                   |
| - dobrovoljni davatelji krvi  | 2 radna dana za svako darivanje. |

Za polaganje stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- pet radnih dana za radna mjesta III vrste
- sedam radnih dana za radna mjesta II vrste
- deset radnih dana za radna mjesta I vrste

Pripravnik i drugi stručni radnik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

### **Dopust za školovanje**

#### **Članak 69.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Poslodavac je obvezan sklopiti s radnikom kojega je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

#### **Članak 70.**

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

## IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

### Određivanje plaće

#### Članak 71.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću čija je visina u bruto iznosu za svako radno mjesto.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom Vlade.

Ako se osnovica za izračun ne utvrdi do donošenja državnog proračuna, osnovicu utvrđuje Vlada.

Koeficijente složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuje Vlada RH Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaće, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija.

#### Članak 72.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

#### Članak 73.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40%,
- za prekovremeni rad	50%,
- za rad subotom	25%,
- za rad nedjeljom	35%,
- za dvokratni rad s prekidom od 90 min i duže	10%
- za smjenski rad	10%
- za rad u turnusu	10 %
- za rad samo u drugoj smjeni	10%

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno za 15% ako ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji radnik obavlja u prijedopodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (noćna smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Rad u turnusima smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom od 90 minuta i dužim. Uvećanje plaće za dvokratni rad isplaćuje se u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u kojemu je radnik radio dvokratno.

Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro narednog dana.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog radnika tj. obavljanja tih poslova najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojega je obavljao po nalogu.

### **Dodaci s osnova uvjeta rada**

#### **Članak 74.**

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada radniku sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora.

Svaki radnik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada se ne kumuliraju.

### **Naknada za pripravnost**

#### **Članak 75.**

Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi za socijalnu skrb, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

Naknada za pasivnu pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana i u dane tjednog odmora 2 % od osnovne plaće radnika,
- pripravnost u dane blagdana, spomen dana i neradnih dana 4 % od osnovne plaće radnika.

Kada je radnik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odradjeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom te naknadu stvarnih troškova prijevoza.

Potrebu za pripravnošću, trajanje i broj radnika u pripravnosti utvrđuje Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

### **Isplata plaće i naknade plaće**

#### **Članak 76.**

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

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

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

#### **Članak 77.**

Kod Poslodavca nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Poslodavca svim radnicima Poslodavca i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustega iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

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

#### **Članak 78.**

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave.

### **Plaća pripravnika**

#### **Članak 79.**

Plaća pripravnika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 80.**

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se na teret Poslodavca istodobno s isplatom plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

### **Naknada plaće za vrijeme bolovanja.**

#### **Članak 81.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozlijede na radu.

## **Posebna zaštita radnika glede isplate plaće**

### **Članak 82.**

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i kod jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti ; ili
- ozljede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti radnika bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelja s malim djetetom do tri godine starosti i roditelja u jednoroditeljskoj obitelji ne može se odrediti rad noću, rad vikendom i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

## **Zabrana prijeboja**

### **Članak 83.**

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz st. 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

## **X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 84.**

Ostala materijalna prava radnika (regres, pomoći, dnevnica i naknada troškova putovanja, terenski dodatak, naknada za odvojen život, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje osobnog automobila, jubilara naknada, danu prigodi Dana sv. Nikole, božićnica, naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja, osiguranje, sistematski pregledi stambeno zbrinjavanje i dr.), isplaćivat će se u skladu s važećim kolektivnim ugovorima.

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

### **Zakonska zabrana natjecanja**

#### **Članak 85.**

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

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

### **Ugovorna zabrana natjecanja**

#### **Članak 86.**

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

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

### **Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja**

#### **Članak 87.**

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 najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

#### **Članak 88.**

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

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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 89.**

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca; ili
- je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
- se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

### **Unaprijed određeni iznos naknade štete**

#### **Članak 90.**

Poslodavac ne može unaprijed odrediti određene iznose naknade štete.

### **Regresna odgovornost radnika**

#### **Članak 91.**

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.

## **Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**

### **Članak 92.**

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

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

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

### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 93.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka opće sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### **Oblik sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 94.**

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

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 95.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 96.**

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

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

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

### **Članak 97.**

Bez suglasnosti radničkog vijeća ili tijela koje ga zamjenjuje, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu slijedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta,
- roditelju do navršene osme godine života djeteta,
- roditelj koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju,
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta i
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

### **Članak 98.**

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

### **Stož kod istog poslodavca**

### **Članak 99.**

Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni neprekinuti radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekinuti staž u javnim službama.

Kao ukupni radni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama ili koji su pravni prednici javnih ustanova na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.

Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

### **Izvanredni otkaz ugovara o radu**

#### **Članak 100.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 101.**

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

### **Neopravdani razlozi za otkaz**

#### **Članak 102.**

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije 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 državne 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.

### **Postupak prije otkazivanja**

#### **Članak 103.**

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.

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

#### **Članak 104.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Otkazni rok**

#### **Članak 105.**

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.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### **Članka 106.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine.
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod 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, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenijim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. članaka.

#### **Članak 107.**

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

#### **Članak 108.**

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

#### **Članak 109.**

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

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 110.**

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

Ako radnik u slučaju iz st. 1. ovoga članka prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takovog 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 za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **Otpremnina**

### **Članak 111.**

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

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

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

### **Članak 112.**

Radniku s 30 i više godina rada kod Poslodavca, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika.

### **Članak 113.**

Otpremnina se isplaćuje odmah po prestanku radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

## **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

### **Članak 114.**

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

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

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

#### **Članak 115.**

Ravnatelj ustanove odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Protiv odluke ravnatelja radnik može izjaviti žalbu Upravnom vijeću.

Odluka Upravnog vijeća je konačna i izvršna.

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

#### **Članak 116.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave zahtijeva kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća kao drugostupanjskog tijela ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće ustanove u roku od 15 dana od dostave zahtijeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

## Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

### Članak 117.

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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke 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, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo 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, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

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

### Članak 118.

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 pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

### Članak 119.

Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnik (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 vezi 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 120.**

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

Zapisnik će 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 se posebno navodi 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 pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### **Članak 121.**

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

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili.
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

#### **Članak 122.**

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga 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 123.**

Nadležno tijelo Poslodavca dužno je 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 ogovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 124.

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

#### Članak 125.

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.

### XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 126.

Ako je zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugom višom pravnom normom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe više pravne norme.

#### Članak 127.

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

#### Članak 128.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i sistematizaciji Doma koji je stupio na snagu 1. ožujka 2005. godine te njegove izmjene i dopune donesene 8. svibnja 2019. godine.

#### Članak 129.

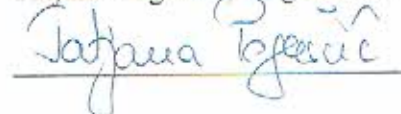
Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

**KLASA:** 012-04/20-02/1

**URBROJ:** 2176-120-01-20-1

Predsjednica Upravnog vijeća:

Tatjana Pogarčić, mag.soc.rada



Na ovaj Pravilnik Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku dalo je suglasnost, KLASA: 170-06/2021/41, URBROJ: 119-04-3-1-2/120-2 od 10. 3. 2020. godine.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Doma dana 20. 3. 2020. godine, i stupio je na snagu 28. 3. 2020. godine.

Ravnateljica:

Mr.sc. Đurđica Pavešić-Herkov, prof.ped.

ĐURĐICA PAVEŠIĆ-HERKOV  
Školski odbor osnovne škole "Branitelji 1945"

