

**HRVATSKA ŠKOLSKA KARTOGRAFIJA**

Zagreb (Grad Zagreb)

Radnička cesta 34A

***PRAVILNIK O RADU***

*U Zagrebu, lipanj 2023.g.*

Na temelju članka Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 23. Statuta, Upravno vijeće Hrvatske školske kartografije iz Zagreba, Radnička cesta 34A, OIB 68438078505, na sjednici održanoj dana 19. lipnja 2023. godine donosi sljedeći

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

### OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) zamjenjuju se odredbe prijašnjeg Pravilnika o radu od 13. prosinca 2018. godine radi usklađenja sa odredbama Zakona o radu, te se istim uređuju plaće, organizacija rada, sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, prestanak ugovora o radu, zaštita prava radnika, mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, utvrđivanje plaća i ostala pitanja u području prava i obveza iz radnog odnosa sukladno Zakonu o radu i drugim važećim pravnim propisima.

(2) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

(3) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, Zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, te ugovorom o radu pojedina prava radnika budu drugačije utvrđena nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo.

(4) Opreza radi, utvrđuje se kako Poslodavac u doba donošenja ovog Pravilnika nije obveznik kolektivnog ugovora.

#### Članak 2.

(1) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba, koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove.

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

(3) Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave, izvršni direktor, ravnatelj ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove Poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za Poslodavca.

(4) Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

## **ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA**

### **Članak 3.**

Poslodavac određuje radna mjesta potrebna za izvršavanje posla kod Poslodavca, te broj radnika potrebnih za obavljanje poslova na tim radnim mjestima.

## **ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 4.**

(1) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih kod Poslodavca, kao i osoba koje traže zaposlenje.

(2) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

### **Članak 5.**

(1) Diskriminacijom se smatraju i uznenemiravanje i spolno uznenemiravanje.

(2) Uznenemiravanje radnika Poslodavca je svako neželjeno ponašanje iz članka 4. stavka 2. ovoga Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolnim uznenemiravanjem radnika Poslodavca smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Svako radnikovo uznenemiravanje ili spolno uznenemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 6.**

(1) Ravnatelj je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu sprječiti nastavak uznenemiravanja ili spolnog uznenemiravanja.

(2) U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj će zatražit izjašnjavanje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba.

(3) Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnog uznenemiravanja radnika.

(4) U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznenemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

(5) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito i u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

(6) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. i 5. ovoga članka smatra se radnikovim skriviljenim ponašanjem.

(7) O svim radnjama koje je proveo ravnatelj obvezno je voditi zabilješke.

#### Članak 7.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u dalnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.

(4) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijedeno dostojanstvo radnika Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 3. ovoga članka.

#### Članak 8.

(1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te s istima postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

(2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

### ZASNIVANJE RADNOG ODNOŠA

#### Članak 9.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj, a u skladu s organizacijom rada i sistematizacijom radnih mjesta. Oglas za zasnivanje radnog odnosa može se po odluci ravnatelja objaviti u dnevnom i/ili tjednom tisku odnosno kod nadležne službe Zavoda za ili agencije za zapošljavanje.

(2) Prije nego što radnik započe s radom, ravnatelj Poslodavca ili drugi zaposlenik ovlašten od strane ravnatelja, dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu kod Poslodavca.

(3) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(4) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom skloplio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

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

#### **Članak 10.**

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Pravilnikom o radu odnosno Zakonom o radu i drugim važećim propisima nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Pravilnikom odnosno Zakonom o radu .

(3) 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 11.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovачkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(7) Iznimno od stavka 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:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca

(8) Svaka izmjena, odnosno 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.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(10) 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.

## **Oblik ugovora o radu**

### **Članak 12.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanim oblicima.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanim oblicima, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanim oblicima, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanim oblicima ili mu ne izda pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku 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.

## **Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**

### **Članak 13.**

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te 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 radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje 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 o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
  6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
  7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
  8. bruto plaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
  9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
  10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
  11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
  12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, pravilnik o radu odnosno druga pravila koja bi se primjenjivala na Poslodavca kojim se uređuju ta pitanja.

## **Rad na izdvojenom mjestu rada**

### **Članak 14.**

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoren posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(3) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogоворити rad na izdvojenom mjestu rada.

(5) Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

## **Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada**

### **Članak 15.**

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanim oblicima potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 13. ovog Pravilnika mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. 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
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca nije ugovorenovo povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Odredbe ovoga Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ako to nije drukčije uređeno temeljem pravnih akata definiranih sukladno Zakonu o radu.

### **Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada**

#### **Članak 16.**

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovorenno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

### **Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada**

#### **Članak 17.**

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

### **Najniža dob za zaposlenje**

#### **Članak 18.**

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.

### **Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 19.**

(1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijem 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.

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

(3) 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.

(4) 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.

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

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

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

## **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu i prethodno provjeravanje**

### **Članak 20.**

- (1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.
- (3) Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova. U tom slučaju, ravnatelj će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primjeniti (npr. obavljanje određenog zadatka, intervju, testiranje i sl.) i odrediti osobe koje će provesti to provjeravanje i o tome podnijeti izvještaj i mišljenje.

## **Obveza radnika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

### **Članak 21.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

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

### **Članak 22.**

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

## **PROBNI RAD I PRIPRAVNIŠTVO**

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

Članak 23.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

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

Članak 24.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima I potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje I usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima I potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati I usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvodenja 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 25.**

(1) Osobu koja se prvi put zapošjava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u dalnjem tekstu: pripravnik).

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

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad se određuje ugovorom o radu.

(5) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

### **Trajanje pripravničkog staža**

#### **Članak 26.**

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) odnosno volonterski rad traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **OBVEZE RADNIKA**

#### **Članak 27.**

(1) Svaki radnik je obvezan pridržavati se propisa i mjera koji reguliraju sigurnost na radu, primjenjivati obveze iz pozitivnih propisa iz područja o zaštiti na radu kao i drugih propisa koji reguliraju obveze radnika.

(2) Radnik je dužan održavati dobre međuljudske odnose i izbjegavati sukobe na radnom mjestu, kao i bilo kakvo postupanje kojim se vrijeda dostojanstvo drugog radnika ili se diskriminira drugog radnika.

(3) Radnik je obvezan održavati dobre međuljudske odnose s poslovnim partnerima odnosno klijentima Poslodavca, te izbjegavati sukobe dakle obavljati posao u skladu s s načelom zaštite ugleda Poslodavca.

(4) Radnik je dužan čuvati i održavati opremu koju mu je povjerio Poslodavac u obavljanju poslova, te strojeve i uređaje te bilo kakvu drugu opremu ne smije koristiti za privatne potrebe, osim u slučaju izričitog dopuštenja Poslodavca.

(5) U slučaju da radnik postupa protivno odredbama st. 1., 2., 3. i 4. ovog članka, isto postupanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, u kojem slučaju je Poslodavac ovlašten primjeniti mjere predviđene Zakonom o radu.

#### Članak 28.

(1) Radnik ne smije koristiti za vrijeme rada i/ili boravka u poslovnim prostorijama Poslodavca bilo kakva alkoholna pića i druga opojna sredstva, a izričito je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

(2) U slučaju da radnik postupi protivno odredbama prethodnog stavka ovog članka, isto postupanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, u kojem slučaju je Poslodavac ovlašten primjeniti mjere za predviđene Zakonom o radu.

#### Članak 29.

(1) Radnicima je zabranjeno putem medija ili nekim drugim putem davati izjave za javnost u vezi poslovanja i djelatnosti Poslodavca ili bilo kakve druge izjave u vezi poslovanja i djelatnosti Poslodavca, u protivnom odgovaraju Poslodavcu za svu štetu počinjenu opisanim postupanjem.

(2) Radnik je obvezan pridržavati se odredbi zakona, ovog Pravilnika, Ugovora o radu i drugih važećih propisa.

### RADNO VRIJEME

#### Pojam radnog vremena

#### Članak 30.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spremjan (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca.

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

## Puno i nepuno radno vrijeme

### Članak 31.

(1) Puno radno vrijeme je četrdeset sati tjedno.

(2) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca (u dalnjem tekstu ovog članka: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

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

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

(7) Radnik iz stavka 6. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(8) 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 poslodavcем, odnosno drugim poslodavcima.

(9) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

(10) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako pravilnikom o radu, ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca, nije drukčije uredeno.

(11) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka

ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

(12) Poslodavac je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 32.**

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavcu 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.

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

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

### **Članak 33.**

(1) 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.

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

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

## **Dnevni odmor**

### **Članak 34.**

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

## **Tjedni odmor**

### **Članak 35.**

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

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

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) 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.

## Najkraće trajanje godišnjeg odmora

### Članak 36.

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

(2) Preračunavanje tjedana godišnjeg odmora u radne dane za potrebe korištenja godišnjeg odmora vrši se na način da se kao tjedan uzima pet radnih dana.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.

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

-složenosti posla pojedinog radnog mjesto:

|  |              |
|--|--------------|
| -radno mjesto ravnatelj-stručni voditelj           | 3 radna dana |
| -radno mjesto kartografski urednik                 | 3 radna dana |
| -radno mjesto stručnjak za komercijalu i financije | 3 radna dana |
| -radno mjesto urednik za geografiju i povijest     | 3 radna dana |
| -radno mjesto kartograf-urednik                    | 3 radna dana |
| -radno mjesto računovođa                           | 2 radna dana |
| -radno mjesto kartograf                            | 2 radna dana |
| -radno mjesto administrator-likvidator             | 2 radna dana |
| -radno mjesto kaširer-pomoći kartograf             | 2 radna dana |
| -radno mjesto pomoći radnik u kaširnici            | 2 radna dana |
| -radno mjesto radnik na poslovima čišćenja         | 2 radna dana |

– dužini radnog staža:

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| -od jedne do 5 godina | 2 radna dana   |
| -od 6 do 10 godina    | 4 radna dana   |
| -od 11 do 15 godina   | 6 radnih dana  |
| -od 16 do 20 godina   | 8 radnih dana  |
| -od 21 do 25 godina   | 10 radnih dana |
| -od 26 do 30 godina   | 11 radnih dana |
| -više od 30 godina    | 12 radnih dana |

(5) Ukupnim radnim stažem iz prethodnog stavka ovoga članka smatra se radni staž koji će biti navršen do isteka kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

(6) Godišnji odmor po svim kriterijima ne može biti duži od 32 radna dana.

## **Utvrdjivanje trajanja godišnjeg odmora**

### **Članak 37.**

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

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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

### **Članak 38.**

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

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

### **Članak 39.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor sukladno ovom Pravilniku ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 36. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

### Članak 40.

(1) Iznimno od članka 36. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(2) Poslodavac koji je radniku iz stavka 1. 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.

### Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

### Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili ako je za njega povoljnije, u visini njegove prosječne mjesечne plaće u prethodna tri mjeseca pri čemu se tromjesečni prosjek utvrđuje temeljem podataka o plaći radnika za rad obavljen za puna tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem radnik koristi godišnji odmor. U tromjesečni prosjek uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za obavljeni rad. U tromjesečni prosjek ne uračunavaju se primici po osnovi raznih naknada troškova, potpora, pomoći i nagrada koji su u poreznom smislu izjednačeni s plaćom, ali se po Zakonu o radu ne smatraju plaćom.

### Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

### Članak 42.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

### Članak 43.

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.

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

### **Članak 44.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 43. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, 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 sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 45.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

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

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

(5) Radnik ima pravo, uz suglasnost ravnatelja, koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, te o tome mora obavijestiti administratora najmanje jedan dan prije početka korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

## Plaćeni dopust

### Članak 46.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju kako slijedi:

|   |                 |
|---|-----------------|
| - sklapanja braka ili životnog partnerstva  | - 5 radnih dana |
| - smrti supruga/ge ili životnog partnera/ice, djeteta, posvojenog djeteta, unuka, roditelja, roditelja supruga/ge ili životnog partnera/ice | - 5 radnih dana |
| - rođenja / posvojenja djeteta  | - 5 radnih dana |
| - teže bolesti člana uže obitelji   | - 3 radna dana  |
| - selidbe u drugi stan ili kuću   | - 3 radna dana  |
| - elementarne nepogode koja je teže oštetila radnikovu imovinu  | - 3 radna dana  |
| - smrti ostalih članova uže obitelji  | - 3 radna dana  |
| - smrti tazbinskih srodnika   | - 1 radni dan   |
| - poziva od strane suda ili javnog bilježnika   | - 1 radni dan   |

Članom uže obitelji radnika smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji (potomci i preci koji su u krvnom srodstvu s radnikom) i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu i neformalnom životnom partnerstvu. Tazbinskim srodnikom smatraju se osobe koje su članovi uže obitelji radnikova supružnika, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od najviše 10 radnih dana godišnje. U slučaju nastupa više okolnosti za koje radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust unutar iste kalendarske godine, radnik ostvaruje najviše do 10 dana plaćenog dopusta unutar te godine.

(4) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama. Ovaj dan se računa u ukupno trajanje plaćenog dopusta od 10 dana iz ovog članka. Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

- (5) Radnik ima pravo na jedan slobodni dan mjesечно tokom trudnoće radi prenatalnog pregleda.
- (6) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (7) Rješenje o plaćenom dopustu izdaje odjel Uprave na zahtjev radnika koji je činjenice na kojima temelji svoj zahtjev za plaćeni dopust dužan dokumentirati.
- (8) Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti Poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve u kojima je moguće predvidjeti odsutnost radnika unaprijed, dužan je korištenje dopusta dogovoriti s Poslodavcem najmanje 5 dana prije planiranog korištenja prava na plaćeni dopust.
- (9) Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

### **Neplaćeni dopust i odsutnost s posla**

#### Članak 47.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u slučajevima:
- njege člana obitelji,
  - gradnje ili popravka kuće ili stana,
  - liječenja na vlastiti trošak,
  - obrazovanja, ospozobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

## **Odsutnost s posla**

### **Članak 48.**

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

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi pravilnikom o radu, ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca,

## **Odgovornost radnika za štetu**

### **Članak 49.**

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

(5) Visinu štete na stvarima utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari a ako ovih nema, utvrđuje se vještačenjem.

### **Članak 50.**

Radnik koji na radu ili u vezi 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 uzrokovani radniku**

### **Članak 51.**

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

(2) 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.

## **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

Članak 52.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 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 potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

### **Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu**

Članak 53.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanim oblicima.

### **Otkaz ugovora o radu**

Članak 54.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

## **Redoviti otkaz ugovora o radu**

### **Članak 55.**

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

1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika) ili

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

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

(3) 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.

(4) Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

(5) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom u slijedećim slučajevima (navedeno primjerice):

-neopravdani izostanak,

-oštećenje/otuđenje imovine Poslodavca

-učestalo kašnjenje ili raniji odlazak sa posla,

-tjelesni napad na drugog radnika,

-izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka, nesavjesno ili nepravovremeno,

-nekorektan odnos prema drugim radnicima,

-nekorektan i neprofesionalan odnos prema poslovnim suradnicima i klijentima Poslodavca, izazivanje i sudjelovanje u takvim sukobima

-učestale stanke i izostajanje s radnog mjesta, a koje nije uzrokovano radnim obvezama,

-pušenje izvan mjesta i vremena koje je za to dozvoljeno (za vrijeme dnevne stanke u za to označenoj prostoriji),

-greške u obavljanju poslova koje za posljedicu imaju materijalnu štetu za poslodavca.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 56.**

(1) 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.

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

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

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom u smislu ovog članka Pravilnika smatraju se (navedeno primjerice):

- nezakonito raspolaganje/otuđenje imovine Poslodavca,
  - zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
  - odavanje poslovne ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom,
  - ugrožavanje svojeg ili života i zdravlja drugih radnika,
  - učestali sukobi s drugim radnicima Poslodavca,
  - ugrožavanje imovine Poslodavca veće vrijednosti,
  - povreda propisa i nepoduzimanja mjera radi zaštite i zdravlja radnika, zaštite imovine Poslodavca i životne okoline,
  - dolazak na rad i obavljanje rada pod utjecajem alkohola ili narkotika,
  - uzimanje alkohola ili drugih omamljujućih sredstava tijekom radnog vremena,
  - izazivanje netrepeljivosti, nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca s radnicima ili klijentima Poslodavca,
  - krivično djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
  - obavljanje rada kojim se konkurira Poslodavcu,
  - neopravdani izostanak sa rada 3 radna dana u kontinuitetu ili 5 radnih dana u tijeku godine,
  - svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi sa radom koja nanese štetu Poslodavcu
- te druge osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa
- krivotvorene dokumentacije,
  - neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa.

## **Postupak prije otkazivanja**

### **Članak 57.**

(1) 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.

(2) 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 58.**

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### **Članak 59.**

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.

(3) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobođio obveze rada, osim ako pravilnikom o radu, ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobođio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

### Najmanje trajanje otkaznog roka

#### Članak 60.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) 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.

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

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

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) 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 61.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika 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).

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

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

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu 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.

### **Otpremnina**

#### **Članak 62.**

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesечne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(4) Ako zakonom, ugovorom o radu odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca nije određeno drugčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može

biti veći od šest prosječnih mjesecnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 63.**

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radnika dostavljaju se radniku u pismenom obliku.

### **Članak 64.**

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

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijedenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijedenog 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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.

(6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud je sud nadležan za radne sporove.

### **Članak 65.**

Odredbe članka 64. ovog Pravilnika ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.

## **Dostava pismena**

### **Članak 66.**

(1) Dostavljanje odluka, otkaza radnog odnosa, obavijesti i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa obavlja se u pravilu njihovim neposrednim uručivanjem radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio, ili preporučenom poštom radniku na adresu iz ugovora o radu, osim ako se ne radi o obavijesti i/ili odluci općenite važnosti za sve radnike koja se tada objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) U slučaju promjene adrese, Radnik je obvezan istu promjenu prijaviti Poslodavcu bez odgađanja.

(3) U slučaju da Radnik iz bilo kojeg razloga ne zaprimi pismeno (uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, opomenu Radniku i slično) koje mu je Poslodavac uputio na adresu iz ugovora o radu, Poslodavac će mu uputiti još jednom pismeno na adresu prebivališta Radnika u RH, a ako dostava pismena niti tada ne uspije (ili Radnik nema prebivalište u Republici Hrvatskoj), Poslodavac je ovlašten pismeno istaknuti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca, a dostava Radniku se smatra izvršenom protokom osam dana od dana isticanja pismena na oglasnoj ploči Ustanove.

## **Plaća, naknade plaće i drugi novčani primici radnika**

### **Plaća za izvršeni rad radnika**

### **Članak 67.**

(1) Radnik ostvaruje plaću za izvršeni rad na temelju odredbi ovog Pravilnika i ugovora o radu.

(2) U smislu ovog Pravilnika plaćom i naknadom plaće smatra se plaća u brutto iznosu sukladno važećim računovodstvenim propisima.

(3) Izmjene osnovne ugovorene plaće utvrđuju se aneksom Ugovora o radu za svakog radnika pojedinačno.

### **Članak 68.**

Plaća radnika sastoji se od:

- iznosa koji je jednak umnošku koeficijenta radnog mesta na kojem Radnik radi i osnovice plaće, prilikom čega visinu osnovice određuje Upravno vijeće odlukom, a koeficijent radnog mesta utvrđuje se odlukom o sistematizaciji radnih mesta (osnovna plaća),

- dodataka na plaću na koje radnik ima pravo prema satima provedenima na radu u određenim uvjetima, kao što je primjerice dodatak za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl. i

- dodataka koje radnik ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i stimulacija koja ovisi o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti).

## **ODREĐIVANJE PLAĆE**

### **Članak 69.**

Za obavljene poslove koji su predmet ugovora o radu, poslodavac će radniku isplaćivati plaću u iznosu utvrđenom ugovorom o radu (osnovna plaća), uvećanu za dodatke na plaću i ostale primitke sukladno ovom Pravilniku.

### **Članak 70.**

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,6%.
- (2) U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka uračunavaju se godine efektivnog rada.
- (3) Kada radnik izvršava poslove i radne zadatke u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne, odnosno uobičajene, Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću (mjesečni stimulativni dio) u maksimalnom iznosu do 400 eura bruto.
- (4) Odluku o tome da li će se isplatiti stimulacija kao i iznos iste (uvećanja plaće) iz stavka 3. ovoga članka određuje ravnatelj.

### **Članak 71.**

Radnik koji rasporedom radnog vremena, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće i to:

|   |      |
|---|------|
| -za prekovremeni rad                    | 50%  |
| -za noćni rad                           | 40%  |
| -za rad nedjeljom                       | 50%  |
| -za rad blagdanom ili drugi neradni dan | 30%. |

### **Članak 72.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.
- (3) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- (4) Prilikom isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, naknade za neiskorišteni godišnji odmor i drugih ugovorenih novčanih prava, a najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, naknade za neiskorišteni godišnji odmor i drugih ugovorenih novčanih prava Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće, naknade plaće, otpremnine, naknade za neiskorišteni godišnji odmor i drugih novčanih prava.

(5) Podaci o visini plaće za pojedinog radnika predstavljaju poslovnu tajnu.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 73.**

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

- a) plaćenog dopusta,
- b) državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- c) za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- d) ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo radnik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu
- e) privremene nesposobnosti za rad
- f) u ostalim slučajevima utvrđenim važećim propisima.

(2) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti, koju je utvrdio ovlašteni liječnik, u trajanju do 42 kalendarskih dana počevši od prvog dana bolovanja, radnik ostvaruje naknadu plaće u visini od 90% prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna 3 mjeseca.

(3) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti, koju je utvrdio ovlašteni liječnik, u trajanju preko 42 kalendarskih dana, radnik ostvaruje naknadu plaće sukladno važećim odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju koju naknadu isplaćuje HZZO.

(4) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog ozlijede na radu ili profesionalne bolesti, koju je utvrdio ovlašteni liječnik, radnik ostvaruje naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenoim osiguranju.

### **Naknada troškova za službeni put**

#### **Članak 74.**

(1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na:

- dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu najmanje u visini utvrenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo,
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i
- naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.

(2) Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog za službeno putovanje koji je potpisao ravnatelj.

(3) Na temelju valjanog putnog naloga, a u roku od 5 dana od dana završetka službenog putovanja, radnik podnosi obračun troškova službenog putovanja za čiju točnost odgovara.

(4) Uz obračun troškova službenog putovanja radnik je dužan podnijeti i izvještaj o službenom putovanju.

## **Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe**

### **Članak 75.**

Radnik koji po nalogu Poslodavca koristi osobno vozilo za službene potrebe ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini propisanoj pozitivnim propisima kao maksimalno neoporezivoj po prijeđenom kilometru.

## **Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

### **Članak 76.**

(1) Radniku se nadoknađuju troškovi mjesnog javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla prema cijeni mjesečne pretplatne karte javnog gradskog prijevoza.

(2) Radniku se nadoknađuju troškovi međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne odnosno pojedinačne karte.

(3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni troškovi utvrđuju se u visini zbroja troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza sukladno odredbama ovoga članka, osim u slučaju kada mjesni javni prijevoz obuhvaća i međumjesni prijevoz (tzv. prijevozne zone).

(4) Iznimno od stavka 1. do 3. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla ne odnosi se na isplate radnicima koji cijeli mjesec nisu radili, odnosno koji su cijeli mjesec proveli na godišnjem odmoru, plaćenom odnosno neplaćenom dopustu u skladu s posebnim propisima, bolovanju, rodiljnom, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu i/ili kada radnik cijeli mjesec iz drugih razloga nije u obvezi dolaska na posao.

(5) Naknada troškova prijevoza iz ovoga članka se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu, a prema evidenciji o radnom vremenu radnika.

## **Ostala materijalna prava radnika**

### **Solidarna pomoć**

### **Članak 77.**

(1) Radnik ili članovi njegove uže obitelji mogu podnijeti zahtjev za isplatu solidarne pomoći u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji radnika (bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog

partnera i neformalnog životnog partnera, roditelja, roditelja bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, djece, usvojene djece)

- nastanka invalidnosti radnika ili tjelesnog većeg oštećenja,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

(2) Pojedinačna rješenja o isplati pomoći iz stavka 1. ovog članka izdaje odjel Uprave na pisani i dokumentirani zahtjev radnika ili njegove obitelji, u visini koju odredi Upravno vijeće a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg drugog člana Upravnog vijeća. Poslodavac nije obvezan na isplatu pomoći, te isto predstavlja isključivo odluku Upravnog vijeća.

### **Dar djetetu u povodu božićnih blagdana**

#### **Članak 78.**

(1) Poslodavac je ovlašten svakome od radnika povodom božićnih blagdana dati dar za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti), koji dar će biti isplaćen u novcu do 15. prosinca tekuće godine, sukladno odluci Upravnog vijeća, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg člana Upravnog vijeća. Poslodavac nije obvezan na isplatu dara, te isto predstavlja isključivo odluku Upravnog vijeća Poslodavca koje će također odrediti i visinu takvog iznosa. U slučaju da oboje roditelja rade kod Poslodavca, ovo pravo ostvaruje jedan od roditelja određenog djeteta.

(2) Upravno vijeće ovlašteno je opozvati prethodno donesenu odluku o isplati božićnice/dara djetetu, po vlastitoj odluci i bez obrazloženja.

### **Druge prigodne nagrade te naknada za prehranu**

#### **Članak 79.**

(1) Jedanput u kalendarskoj godini radniku se može isplatiti regres za godišnji odmor prema odluci Upravnog vijeća, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg člana Upravnog vijeća ovisno o raspoloživim sredstvima.

(2) Regres se isplaćuje jednokratno u mjesecu srpnju s plaćom za mjesec lipanj i nije sastavni dio plaće, a radnicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije na prvoj plaći nakon početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cijelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

(4) U povodu božićnih blagdana svim radnicima može se isplatiti božićnica u istom iznosu (razmjerno radnom vremenu), čiju visinu će odrediti Upravno vijeće, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg člana Upravnog vijeća ovisno o raspoloživim sredstvima.

(5) Božićnica iz stavka 4. ovog članka isplaćuje se jednokratno u mjesecu prosincu s plaćom za mjesec studeni i nije sastavni dio plaće.

(6) Radniku se može isplatiti nagrada za njegove radne rezultate, čiju visinu će odrediti Upravno vijeće, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg člana Upravnog vijeća ovisno o raspoloživim sredstvima.

(7) Poslodavac je ovlašten isplatiti radnicima paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane na način predviđen u stavku 6. 8. i 9. ovog članka. Paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane ne može se isplatiti radnicima koji cijeli mjesec nisu radili, odnosno koji su cijeli mjesec proveli na godišnjem odmoru, plaćenom odnosno neplaćenom dopustu, u skladu s posebnim propisima, bolovanju, roditeljskom, posvojiteljskom dopustu i/ili kada radnik cijeli mjesec iz drugih razloga nije u obvezi dolaska na posao odnosno nije iz nekog drugog razloga dolazio na posao.

(8) Poslodavac nije obvezan na isplatu regresa/božićnice/nagrade za radne rezultate/naknade za troškove prehrane i drugih nagrada, te isto predstavlja isključivo odluku Upravnog vijeća.

(9) Upravno vijeće ovlašteno je opozvati prethodno donesenu odluku o isplati davanja radnicima po osnovi regresa/božićnice/nagrade za radne rezultate/naknade za troškove prehrane i drugih nagrada, po vlastitoj odluci i bez obrazloženja.

#### **Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža (jubilarne nagrade)**

##### **Članak 80.**

(1) Radnik stječe pravo na nagradu za navršene godine radnog staža kod Poslodavca, i to nakon navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih narednih pet godina (jubilarne nagrade) prema odluci Upravnog vijeća, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg drugog člana upravnog vijeća.

(2) Pojedinačno rješenje o isplati jubilarne nagrade izdaje odjel Uprave.

(3) Poslodavac nije obvezan na isplatu jubilarnih nagrada, te isto predstavlja isključivo odluku Upravnog vijeća Poslodavca.

#### **Otpremnine prilikom odlaska u mirovinu**

##### **Članak 81.**

(1) Prigodom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa otpremnine određenog pozitivnim pravnim propisima za godinu u kojoj radnik odlazi mirovinu.

(2) Otpremninu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti najkasnije u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

## **Potpore za novorođenče**

Članak 82.

Radniku se može isplatiti potpora za novorođenče čiju visinu će odrediti Upravno vijeće, a na prijedlog ravnatelja ili bilo kojeg drugog člana Upravnog vijeća. Poslodavac nije obvezan na isplatu ove potpore, te isto predstavlja isključivo odluku Upravnog vijeća Poslodavca.

## **POSLOVNO USAVRŠAVANJE**

Članak 83.

Poslodavac može prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima radnika uputiti radnika na osposobljavanje odnosno poslovno usavršavanje u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu. Pri upućivanju na osposobljavanje sve troškove putovanja, smještaja i poslovnog usavršavanja snosit će Poslodavac.

Članak 84.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca, utvrđuju se posebnim ugovorom, ovim Pravilnikom te ugovorom o radu.

## **ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM**

### **Zakonska zabrana natjecanja**

Članak 85.

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.**

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

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

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanim obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerne ograničava rad i napredovanje radnika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

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

#### **Članak 87.**

(1) Ako Zakonom o radu za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom 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.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

## **Prestanak ugovorne zabrane natjecanja**

### **Članak 88.**

(1) Ako radnik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkaže ugovor o radu, a nema za to Zakonom o radu opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

## **Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja**

### **Članak 89.**

(1) Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu za ugovornu zabranu natjecanja nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

## **Ugovorna kazna**

### **Članak 90.**

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

## **ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Članak 91.**

(1) Radnici su radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

(4) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obradivati, 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 vezi s radnim odnosom.

(5) Ako je osobne podatke iz stavka 4. ovoga članka potrebno prikupljati, obradivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obradivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

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

(7) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(8) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(9) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika

## **POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 92.**

(1) Radnik se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke koje sazna u obavljanju poslova za Poslodavca, kao i podatke o poslovnim partnerima Poslodavca, načinu poslovanja Poslodavca i bilo koji drugi podaci koji se odnose rada kod Poslodavca.

(2) U slučaju da radnik povrijedi obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je Poslodavcu naknaditi svu tako nastalu štetu, materijalnu i nematerijalnu, sukladno Ugovoru o radu.

## **IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA**

### **Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom**

Članak 93.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećeoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, izum ustupljenog radnika iz članka 44. stavka 2. Zakona o radu pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(5) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

### **Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca**

Članak 94.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvakupu.

### **Tehničko unapređenje**

Članak 95.

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu ugovorom o radu, posebnim ugovorom odnosno drugim pravilima koja bi se primjenjivala na Poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako korisnik iz članka 44. stavka 1. Zakona o radu prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

(3) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

### **Prijelazne i završne odredbe**

#### **Članak 96.**

Radnik i Poslodavac obvezni su pridržavati se odredbi zakona, ovog Pravilnika, ugovora o radu, i drugih propisa koji se adekvatno primjenjuju na prava i obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 97.**

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

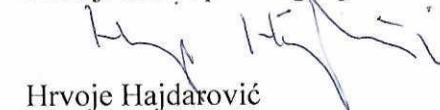
#### **Članak 98.**

Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### **Članak 99.**

Ovaj Pravilnik donosi se 19. lipnja 2023. godine, objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca 20. lipnja 2023. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 28. lipnja 2023. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća



Hrvoje Hajdarović

**HRVATSKA ŠKOLSKA  
KARTOGRAFIJA**  
ZAGREB, Radnička cesta 34A  
2