



# PRAVILNIK O RADU

KLASA: 025-02/23-01-01  
URBROJ: 2140-42-03-23-1  
Krapina, 19. lipnja 2023.

Lipanj, 2023. godine

## SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE .....	3
II. RADNI ODNOSI .....	5
2.1. Uvodne odredbe .....	5
2.2. Zasnivanje radnog odnosa .....	6
2.3. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu .....	9
2.4. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika .....	9
2.5. Obrađivanje podataka o radnicima .....	9
2.6. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, pripravništvo .....	11
2.7. Organizacija rada .....	13
2.8. Hibridni model rada .....	14
2.9. Radno vrijeme .....	17
2.10. Odmori i dopusti .....	19
2.11. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja .....	23
2.12. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad .....	24
2.13. Plaća .....	25
2.14. Zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem .....	29
2.15. Izumi, tehnička unapređenja, autorska djela i poslovna tajna .....	30
2.16. Naknada štete .....	32
2.17. Prestanak ugovora o radu .....	33
2.18. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – odluke, dostava, sudska zaštita .....	37
III. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OD UZNEMIRAVANJA .....	38
IV. SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA .....	41
V. BORBA PROTIV MITA I KORUPCIJE .....	42
VI. JAVNOST RADA .....	42
VII. ZAVRŠNE ODREDBE .....	43

Na temelju odredbe članka 14. Statuta Zagorske razvojne agencije KLASA: 012-03/18-01/01, URBROJ: 2140-42-02-01-18-01, a u vezi s članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, dalje u tekstu: ZOR), Upravno vijeće Zagorske razvojne agencije na 49. sjednici održanoj dana 19. lipnja 2023. godine kao Poslodavac (dalje u tekstu: Poslodavac), donosi sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Opće informacije i načela**

##### **Članak 1.**

1/ Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: **Pravilnik**) uređuje se zasnivanje i prestanak radnog odnosa kod Poslodavca; osnovne obveze i prava radnika u radnom odnosu; plaće i naknade plaće; organizacija rada; postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i sva druga pitanja važna za radnike kod Poslodavca.

2/ Ovaj Pravilnik o radu predstavlja radnopravni akt Poslodavca po kojemu su svi radnici dužni postupati, budući isti čini sastavni dio ugovora o radu.

3/ Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Poslodavca koji su u radnom odnosu s Poslodavcem, bilo temeljem ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom te neovisno o tome obavljaju li rad u poslovnim prostorijama Poslodavca ili na izdvojenom mjestu rada. U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

4/ Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod.

#### **Kolizijska pravila i oglasna ploča**

##### **Članak 2.**

1/ U slučaju kolizije odredaba ovog Pravilnika i ugovora o radu, drugih internih akata ili Zakona o radu, primijeniti će se one odredbe koje konkretno pitanje uređuju na povoljniji način za radnika, osim ako je samim Zakonom o radu ili drugim zakonom drugačije određeno.

2/ Poslodavac će ovaj Pravilnik o radu, kao i svaku eventualnu izmjenu istog, objaviti na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, a kojoj svi radnici Poslodavca mogu uvijek i bez ikakvih ograničenja slobodno pristupiti.

#### **Etička pravila**

##### **Članak 3.**

1/ Cjelokupni rad i organizacija Poslodavca odražava, prije svega, pravnu prirodu Poslodavca kao javne ustanove koja je osnovana i postoji prvenstveno radi korisnika kako bih ih poduprla u osmišljavanju i provedbi inicijativa od strane javnog sektora. Osnovne aktivnosti Poslodavca su priprema i provedba različitih razvojnih projekata za javnopravna tijela s područja Krapinsko-Zagorske županije, strateško planiranje u smislu izrade strateških dokumenata i praćenje njihove provedbe za područje Županije te manjim dijelom i kontrola provedbe projekata.

2/ Poslodavac ključne zahtjeve i etička pravila rada propisuje kroz zaseban interni akt – Etički kodeks, a koji je, kao i ovaj Pravilnik, svakodobno dostupan svim radnicima te predstavlja obvezujući radnopravni dokument.

Kodeksom se propisuju pravila ponašanja kod Poslodavca, no isti nije samo formalni skup načela već je realni okvir svakodnevnog rada i ponašanja. Kodeks, također, ne predviđa niti daje uputu o postupanju za svaku moguću situaciju, a niti se detaljno razrađuju sve moguće teme, već njegov sadržaj daje pregled poželjnih vrijednosti koje su svi radnici dužni promovirati tijekom rada kod Poslodavca. Kodeks je kreiran na način da služi kao smjernica prilikom rješavanja nedoumica vezano uz poštivanje etičkih pravila koja su njime propisana.

3/ Poslodavac od svih radnika očekuje da se u svako vrijeme pridržavaju vrijednosti, kulture, pristupa i standarda poslovanja Poslodavca te svih odluka i internih akata koje Poslodavac u tome pogledu donese.

Najvažnije moralne i etičke vrijednosti ističu se kroz slijedeće:

- maksimalni stupanj profesionalnosti i stručnosti u poslovanju i radu, kako u odnosu s radnim kolegama tako i u odnosu na korisnike, dobavljače i vanjske partnere
- rad svakog radnika smatra se jednako vrijednim, bez obzira na samo radno mjesto, čime se potiče empatija, učinkovitost i produktivnost te u konačnici, međusobno poštovanje i timski duh
- Nulta tolerancija na bilo kakve nezakonite radnje, poticanje ili sudjelovanje u situacijama koje bi se mogle okarakterizirati kao sukob interesa ili pogodovanje određenih korisnika
- Rukovanje povjerljivim materijalima i informacijama zahtijeva maksimalnu pažnju svakog radnika i drugog pojedinca, sve radi osiguravanja urednog pridržavanja svih zakonskih propisa
- Usluge ili mito koje bi eventualno zatražili ili nudili korisnici izričito su u suprotnosti s pravilima ponašanja, misijom i vizijom Poslodavca. Realizira li se takav slučaj, o istome je radnik dužan bez odlaganja obavijestiti svojeg rukovoditelja ili ravnatelja neposredno
- Sve aktivnosti koje sa sobom nose rizik miješanja poslovnih i privatnih interesa trebaju se pažljivo izbjegavati
- Uredska računala koriste se isključivo u poslovne svrhe (uporaba bilo koje računalne i druge mobilne tehnološke opreme koju je pribavio i radniku osigurao Poslodavac, kao i softvera ili računalnih diskova, ograničena je na radnika i na poslovne svrhe.)
- Informacijski sustav Poslodavca ne smije se koristiti na njegovu štetu
- Ako radnik dobije adresu elektroničke pošte kod Poslodavca, korištenje takve adrese ima se ograničiti isključivo na poruke koje se odnose na rad kod Poslodavca i obavljanje radnih obveza.

4/ Povreda bilo koje od gore navedenih odredbi od strane radnika predstavlja skrivljeno ponašanje, odnosno tešku povredu radnih obveza, te opravdani razlog za otkaz.

#### Sigurnost i briga o imovini Poslodavca

##### Članak 4.

1/ Briga o sigurnosti, cjelovitosti te prevencija štete i neovlaštenog pristupa i korištenja imovine Poslodavca (*npr. uredskih prostorija Poslodavca, opreme za rad, računalnog sustav te svih drugih stvari u vlasništvu ili ovlaštenju korištenja Poslodavca*), je obveza svih radnika.

2/ Svaki radnik uvijek mora postupati u skladu s pravilima za očuvanje sigurnosti i cjelovitosti imovine Poslodavca, ali i poduzimati sve mjere prevencije i zaštite koje se razumno mogu očekivati od savjesne osobe, ne manje od onih mjera koje bi radnik poduzimao za zaštitu vlastite imovine. Ovo podrazumijeva i izbjegavanje bilo kakvih radnji i postupanja koje ugrožavaju ili mogu ugroziti imovinu Poslodavca na bilo koji način.

**Uredske prostorije Poslodavca**  
**Članak 5.**

- 1/ Poslodavac kao ustanova ima sjedište u Krapini, te u tome gradu ima i uredske prostorije.
- 2/ Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnicima, u pojedinačnim će se ugovorima o radu odrediti konkretno mjesto rada pojedinog radnika, s time da Poslodavac potiče i omogućava svojim radnicima i rad na izdvojenom mjestu rada, pod uvjetima iz ovog Pravilnika. Poslodavac zadržava pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

## II. RADNI ODNOSI

### 2.1. Uvodne odredbe

**Temeljna prava i obveze u radnom odnosu**  
**Članak 6.**

- 1/ Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno, savjesno i marljivo obavljati preuzeti posao, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih pravila i pravila koja proizlaze iz organizacije rada.
- 2/ Svaki radnik je dužan obavljati poslove svojeg radnog mjesta na najbolji mogući način, poštujući granice ovlaštenja i odgovornosti te organizacijsku strukturu Poslodavca. Za obavljanje poslova radnik odgovara osobno. Svaki radnik obavezan je poslove preuzete ugovorom o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca te kontinuirano usavršavati svoja znanja i vještine.
- 3/ Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine, koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu te da poslove obavlja savjesno i po svom najboljem znanju, pridržavajući se načela savjesnosti i poštenja, kao i načela profesionalnosti u postupanju u poslovnim vezama. U svom ponašanju radnik mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Poslodavca ili narušavati uspješno obavljanje djelatnosti.
- 4/ U obavljanju svojih radnih obveza, svi radnici obavezni su poštivati pravila kolegijalnosti i profesionalnosti te se uzajamno pomagati.
- 5/ Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh u poslovanju i gospodarske prilike to dopuštaju.
- 6/ Ako se iz određenog razloga radnik ne može u potrebnoj mjeri posvetiti poslu, dužan je o tome bez odgađanja obavijestiti Poslodavca. Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao 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 kontakt.
- 7/ U obavljanju poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, radnik je obavezan pridržavati se odredbi Zakona o radu, drugih primjenjivih propisa, ovog Pravilnika, općih akata Poslodavca i odredaba ugovora o radu, te je obavezan poštovati poslovnu i radnu etiku u međusobnim odnosima sa drugim radnicima, neposredno nadređenim osobama i drugim osobama s kojima pri obavljanju poslova dolazi u kontakt.

## 2.2. Zasnivanje radnog odnosa

### Sklopanje ugovora o radu i vrste rada

#### Članak 7.

- 1/ Radni odnos zasniva se ugovorom o radu sklopljenom u pisanom obliku između radnika i Poslodavca.
- 2/ Radnik rad obavlja u ili iz ugovorenog mjesta rada koje je u pravilu prostor Poslodavca (jedan od ureda Poslodavca). Međutim, uz uvjet da je tako ugovoreno između Poslodavca i radnika, rad se može obavljati i na **izdvojenom mjestu rada** (*rad od kuće ili iz drugog prostora koji su Poslodavac i radnik dogovorili, a da nije prostor Poslodavca*).
- 3/ Rad na izdvojenom mjestu rada iz prethodnog stavka ovog članka može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen. Ovakav rad mora biti u pisanom obliku ugovoren između radnika i Poslodavca, poštujući odredbe Zakona o radu o obveznom sadržaju takvog ugovora.
- 4/ Iznimno, rad na izdvojenom mjestu rada može se bez izmjene ugovora o radu dogovoriti u slučaju izvanrednih okolnosti (*uslijed epidemija, potresa, poplave, ekoloških incidenata i sličnih pojava*), s time da ako bi isti trajao duže od 30 dana od dana nastanka izvanredne okolnosti, tada je Poslodavac dužan ponuditi radniku ugovor o radu s obveznim sadržajem kako je propisan za slučaj rada na izdvojenom mjestu rada.
- 5/ Ovisno o slučaju, ovaj Poslodavac radniku može biti:
  - a) **matični poslodavac** kod kojeg je radnik zaposlen i radi u **punom radnom vremenu**;
  - b) **matični poslodavac** kod kojeg je radnik zaposlen i radi u **nepunom radnom vremenu** (uz mogućnost radnika da ima i drugog matičnog poslodavca ili više njih, tako da je radnikovo ukupno radno vrijeme kod svih jednako 40 sati tjedno);
  - c)  **dodatni poslodavac**, u slučaju da radnik već ima matičnog poslodavca (ili više njih) kod kojeg/kojih mu je ukupno radno vrijeme jednako 40 sati tjedno, pa s ovim Poslodavcem sklapa **ugovor o dodatnom radu** u skladu s odredbama Zakona o radu.
- 6/ Vezano uz odredbe prethodnog stavka ovog članka, radnik koji namjerava započeti rad temeljem ugovora o dodatnom radu s bilo kojim poslodavcem, obavezan je prije početka rada, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu. Matični poslodavac može zatražiti pisanim putem radnika da prestane obavljati dodatni 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.
- 7/ Prije odlučivanja o sklapanju ugovora o radu, Poslodavac će radniku omogućiti da se upozna sa svim internim aktima u vezi s radnim odnosima, a posebice s organizacijom rada, naravi i vrstom posla za čije obavljanje vrši pregovore s Poslodavcem, kao i s propisima u svezi zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- 8/ Poslodavac odluku o ponudi za zasnivanje radnog odnosa s kandidatom temelji na pretpostavci i povjerenju da su podaci koje je kandidat dao točni i potpuni. Ukoliko je radnik prilikom potpisivanja bilo koje vrste ugovora o radu dao lažne, netočne ili obmanjujuće podatke ili je zatajio neke podatke/činjenice značajne za potpisivanje konkretnog ugovora i radnog odnosa, a pri čemu se radi o podacima koji su Poslodavcu bili odlučni za formiranje ponude za rad – takvo postupanje, tj. izostanak postupanja radnika, predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu sklopljenog pod tim obmanjujućim okolnostima. Poslodavac zadržava pravo potraživati od radnika naknadu cjelokupne eventualno nastale materijalne i nematerijalne štete sukladno primjenjivim pravilima obveznog prava.
- 9/ Na početku zaposlenja svaki je radnik dužan prisustvovati uvodnom upoznavanju s radom kod Poslodavca (kroz predavanja, radionice ili bilo koji drugi tzv. *onboarding* postupak) koje eventualno organizira Poslodavac, i/ili pročitati materijale koje Poslodavac podastre radniku u cilju upoznavanja sa standardnim postupcima, pravilnicima i procedurama primjenjivima na ulogu pojedinog radnika. Poslodavac može izmijeniti

i dopuniti sadržaj predavanja i materijala te od radnika zahtijevati da po potrebi pohađa dodatnu internu obuku i/ili da savlada izmijenjene materijale. Postupanje radnika protivno navedenom pravilima, tj. politika Poslodavca predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa te razlog za otkazivanje ugovora o radu.

10/ Poslodavac je obavezan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kao i dostaviti primjerak prijave na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu radnika na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### Trajanje radnog odnosa

##### Članak 8.

1/ Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme. Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme, u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

2/ Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti ukoliko postoji objektivni razlog zbog kojeg je potreba zaposlenja na određenom radnom mjestu samo privremena, a takvim objektivnim razlogom smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla koji je po svojoj prirodi ograničenog trajanja, bilo u smislu roka ili u smislu nastupanja određenog događaja. Objektivni razlog mora se u takvom ugovoru o radu navesti izrijekom.

3/ Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine. Također, Poslodavac ili s njime povezani poslodavci mogu s radnikom sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme te ukupno trajanje takvih uzastopnih ugovora o radu (uključujući i prvi takav ugovor), ne može biti duže od 3 godine. Samo iznimno, najdulje razdoblje trajanja jednog ili uzastopnih ugovora na određeno vrijeme iz ovog stavka, uključujući i prvi ugovor, može biti i dulje od 3 godine, i to u sljedećim slučajevima:

- Ako je to potrebno zbog privremene nenazočnosti radnika
- Ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- Ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom

4/ Radnik koji radi na određeno vrijeme može pod uvjetima i poštujući rokove iz Zakona o radu, pisanim putem od Poslodavca zatražiti sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme, a Poslodavac je dužan isti razmotriti te se u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora pisanim putem očitovati uz obrazloženje, sve u rokovima iz Zakona o radu.

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

6/ 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.

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.

#### Provjera radnih i stručnih sposobnosti te ostalih uvjeta

##### Članak 9.

1/ Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća. Odabir kandidata za zasnivanje radnog odnosa provodi se isključivo na temelju natječaja, a koji postupak je detaljno uređen zasebnim internim aktom Poslodavca.

2/ Prilikom zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac može zatražiti od radnika da dade izjavu je li istovremeno i u radnom odnosu kod drugog poslodavca (dodatan rad), obavlja li poslove za neku treću osobu na neki drugi način, ima li radnik registriran vlastiti tržišni subjekt poput trgovačkog društva ili obrta ili umjetničke organizacije, da li je član upravnog vijeća neke druge ustanove

ili općinskog ili gradskog vijeća i slično, a sve s ciljem sprečavanja sukoba interesa imajući u vidu pravnu prirodu Poslodavca kao javne ustanove.

3/ Davanje neistinite izjave predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

4/ Zabranjeno je tražiti podatke od radnika koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, bilo tijekom provođenja regrutacijskog i selekcijskog postupka, bilo tijekom radnog odnosa.

#### Bitni elementi ugovora o radu

##### Članak 10.

1/ Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama i njihovu OIB-u 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 bruto iznos 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. ovoga Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

2/ U odnosu na sva ostala prava i obveze radnika te osobito u odnosu na točke 6., 7., 8., 9., 11., i 12. iz prethodnog stavka – može se umjesto detaljnih propisivanja odredaba u ugovoru o radu jednostavno ugovornom odredbom uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe ovog ili drugih pravilnika kojim se uređuju ta pitanja.

#### Najniža dob za zaposlenje

##### Članak 11.

1/ Ne smije se zaposliti osoba mlađa od 15 godina (dijete) niti osoba koja je navršila 15 ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina (maloljetnik), a koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje. Ova zabrana ne odnosi se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu niti na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, dok god takvi poslovi ne ugrožavaju zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj djeteta ili maloljetnika. U slučaju iz prethodne alineje, Poslodavac mora voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s takvim djetetom ili maloljetnikom ne postoje zapreke koje propisuje Zakon o radu, a u kojem cilju može poduzimati radnje i tražiti od radnika specifične informacije u skladu s odredbama Zakona o radu.

2/ Zakonski zastupnik može ovlastiti maloljetnika s 15 godina i starijeg od 15 godina za sklapanje određenog ugovora o radu (osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje). Takvo ovlaštenje mora se dati u pisanom obliku. S takvim ovlaštenjem, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje

toga konkretnog ugovora o radu te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

### 2.3. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

#### Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

##### Članak 12.

- 1/ Ugovor o radu može se sklopiti sa svakom osobom koja ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa.
- 2/ Ako su zakonom ili drugim nacionalnim propisom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa za određeno radno mjesto (npr. stručna osposobljenost, zdravstveno stanje) ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava te uvjete.

#### Zdravstvena sposobnost radnika

##### Članak 13.

- 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. Poslodavac je obavijest iz prethodne alineje ovog članka dužan čuvati kao poslovnu tajnu.
- 2/ Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može prije otpočinjanja s radom kao i uvijek u tijeku rada, uputiti radnika na liječnički pregled.
- 3/ Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

### 2.4. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika

#### Zaštita sigurnosti na radu

##### Članak 14.

- 1/ Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ga prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale mjere zaštite na radu, odnosno osigurati izvođenje procesa rada u skladu s pravilima zaštite na radu tako da se poslovi obavljaju na način kojim se osigurava siguran rad radnika i da se sredstva za rad i osobna zaštitna sredstva koriste samo za njihovu namjenu, te da ih koriste samo radnici kojima su ona povjerena.
- 2/ Radnik je obavezan pridržavati se svih mjera zaštite na radu. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu te je dužan odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja opasnost, kao i provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.
- 3/ Poslodavac će radniku prije stupanja na rad omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima te zaštitom na radu, a radnik potpisom ugovora o radu potvrđuje da je upoznat sa organizacijom rada i zaštitom na radu.

### 2.5. Obradivanje podataka o radnicima

#### Evidencija o radnicima i zaštita privatnosti radnika

##### Članak 15.

- 1/ Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz domene radnih odnosa. Poslodavac vodi evidenciju u obveznom sadržaju kako ga uređuju podzakonski propisi o evidencijama radnika, a u skladu s istim propisima Poslodavac može prikupljati i obrađivati

ostale podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Po potrebi te u skladu s podzakonskim propisima, Poslodavac će voditi posebne evidencije npr. o studentskim ili učeničkim ugovorima i slično.

2/ Osobito, Poslodavac može voditi i evidenciju o ostalim podacima važnim za ostvarenje prava iz radnog odnosa kao npr. podatak o privatnoj adresi e-pošte (e-mail) radnika.

3/ Radnici su obvezni pravodobno dostaviti Poslodavcu svu potrebnu osobnu dokumentaciju, odnosno isprave, radi unošenja podataka u evidenciju sukladno propisima važećeg podzakonskog propisa o načinu vođenja evidencije o radnicima, a na temelju kojih podataka ovisi ostvarivanje pojedinih prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

4/ Evidenciju Poslodavac počinje voditi prilikom zapošljavanja radnika u elektroničkom obliku, ažurno je vodi do dana prestanka radnog odnosa i zaštićuje od svake zlouporabe te istu čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.

5/ Ukoliko dođe do promjene podataka iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan izmijenjene podatke dostaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije 8 (osam) dana od nastanka promjene. Radnici samostalno snose štetne posljedice propusta dostave podataka iz prethodne alineje.

6/ 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 (npr. podatke koji se odnose na etničko ili rasno podrijetlo radnika, njegova/njena politička stajališta, vjerska i druga uvjerenja, te spolni život i spolnu opredijeljenost). Međutim, ukoliko bi bilo koji od takvih podataka bio potreban za ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa, radnik samostalno snosi štetne posljedice izostanka dostave takvog podatka Poslodavcu.

7/ Netočni osobni podaci odmah će se ispraviti, a osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi brisat će se ili ukloniti na drugi način.

8/ Poslodavac će, sukladno odredbi članka 29. stavka 6. Zakona o radu imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

9/ S obzirom da je s danom 25.05.2018. godine stupila na snagu Uredba (EU) 2016/679 o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, kao i da je s istim danom stupio na snagu Zakon o provedbi Opće uredbe (EU) 2016/679 o zaštiti osobnih podataka (Narodne novine broj 42/2018), Poslodavac je internim aktom detaljno razradio pitanje zaštite privatnosti svih radnika. Navedeni Interni akt objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca, te je isti dostupan radnicima na uvid u bilo kojem trenutku.

#### Evidencija radnog vremena

##### Članak 16.

1/ Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika, a koja sadržava najmanje one podatke koje kao obvezne propisuje svakodobno važeći podzakonski propis o evidenciji radnog vremena.

2/ Evidencija podataka iz prethodnog stavka ovog članka vodi se za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće.

3/ Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno, a poslodavac je obvezan istu popuniti najkasnije sedmog dana od dana za koji se podaci popunjavaju.

## 2.6. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, pripravništvo

### Probni rad

#### Članak 17.

1/ Prilikom sklapanja ugovora o radu, bez obzira radi li se o ugovoru o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, može se ugovoriti probni rad prilikom kojeg se radnik pobliže upozna s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te mjerama zaštite na radu.

2/ Trajanje probnog rada za pojedinog radnika utvrđuju se ugovorom o radu. Probni rad kod ugovora na neodređeno može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci, dok se kod ugovora na određeno vrijeme određuje u trajanju razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i naravi posla koje radnik obavlja, s time da isti ne može biti određen u trajanju duljem od 1/3 trajanja ugovora na određeno, a u svakom slučaju ne duže od 6 (šest) mjeseci.

3/ Iznimno od stavka 2. ovog članka Pravilnika, 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 roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U tome slučaju, trajanje probnog rada se produžuje 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.

4/ Otkazni rok za radnike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je 1 (jedan) tjedan.

5/ Ukoliko je s radnikom ugovoren probni rad, Ravnatelj posebnom odlukom imenuje mentora takvom radniku. Sustav mentorstva kod Poslodavca uređuje se zasebnim internim aktom.

6/ Tijekom probnog rada ocjenjuju se radnikove stručne i radne sposobnosti za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu. Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi Poslodavac, ili po njemu određena osoba koja je pratila rad radnika (mentor). Poslodavac može, za potrebe uvođenja novog radnika u posao te njegovu adaptaciju (tzv. *onboarding*) provoditi interne procedure prema potrebi i vlastitom diskrecijskom pravu. Poslodavac za interne potrebe pojedinih odjela te za potrebe primjernog opisa postupanja pri uvođenju novozaposlenih u proces rada i internu organizaciju, može prema vlastitoj odluci raspisati naputke i/ili upute i/ili procedure kao zasebne dokumente. Te dokumente Poslodavac mijenja prema svojim potrebama i potrebama organizacije rada koja se nužno modificira u skladu s potrebama poslovanja.

7/ Poslodavac i/ili mentor, sukladno odredbama zasebnog internog akta, dužan je na probnom radu pratiti radnika s aspekta:

- stručnosti i otvorenosti prema učenju i usvajanju novih znanja i vještina
- primjeni znanja, sposobnosti i eventualnog ranijeg radnog iskustva za koje je tvrdio da posjeduje prije sklapanja ugovora o radu;
- spretnosti i agilnosti u obavljanju povjerenih poslova te samostalnosti u radu
- zalaganja na radu
- ostvarenih rezultata rada, odnosno iskorištenosti radnog vremena
- kvalitetnog i pravodobnog izvršavanja uputa i naloga neposredno nadređene osobe
- pridržavanje i postupanje po propisima i pravilima rada i ponašanja
- ispunjavanja standarda i kriterija Poslodavca, te poštivanja internih procedura i smjernica
- odnosa s drugim radnicima
- odnosa prema timskom radu te uklapanja u radni kolektiv kod poslodavca i utjecaj rada radnika na isti

8/ Poslodavac i/ili mentor će radnika za vrijeme trajanja probnog rada periodično obavještavati usmenim (*follow-up sastanci*) ili pisanim putem o tome kako se radnik snašao/adaptirao na radu kod Poslodavca, koje obrasce ponašanja eventualno treba ispraviti ili izmijeniti te što općenito radnik treba učiniti kako bi uspješno

prošao probni rad kod Poslodavca. U tijeku probnog rada Poslodavac je ovlašten povremeno izvršiti provjeru radnih sposobnosti radnika. U slučaju da Poslodavac donese negativnu ocjenu sveukupnih radnih sposobnosti radnika, ugovor o radu može se otkazati.

9/ Nezadovoljavanje radnika na probnom radu, a posebice neispunjavanje barem jednog od uvjeta iz stavka 7. ovog članka Pravilnika predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, a koji se može izjaviti tijekom trajanja probnog rada, dakle, i prije njegova isteka, a najkasnije na zadnji dan njegova trajanja.

10/ U slučaju sklapanja novog ugovora o radu radi obavljanja drugih poslova, može se ugovoriti probni rad i za navedeno radno mjesto, no u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje sva prava propisana odredbama Zakona o radu.

### **Obrazovanje i usavršavanje radnika**

#### **Članak 18.**

1/ Poslodavac prema potrebama poslovanja, te u skladu sa svojim mogućnostima, vodi opću politiku obrazovanja i osposobljavanja za rad.

2/ Poslodavac je, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, dužan omogućiti Radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

3/ Sva pitanja vezana uz obrazovanje i usavršavanje radnika uređena su zasebnim internim aktom Poslodavca.

### **Pojam pripravnika i trajanje pripravničkog staža**

#### **Članak 19.**

1/ Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenika).

2/ Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao i to pod nadzorom mentora koje odredi Ravnatelj.

3/ Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme, s time da osposobljavanje pripravnika traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drugačije određeno.

4/ Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

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

#### **Članak 20.**

1/ 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).

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

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

4/ Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

## 2.7. Organizacija rada

### Općenito o organizaciji rada

#### Članak 21.

- 1/ Poslodavac organizaciju rada te sistematizaciju radnih mjesta propisuje kroz zaseban interni akt koji je, kao i ovaj Pravilnik, svakodobno dostupan svim radnicima putem oglasne ploče i te kao takav predstavlja obvezujući radnopravni dokument.
- 2/ Poslodavac od svakog radnika očekuje da poštuje aktualnu organizaciju rada te odnose suradnje i odgovornosti koje svakodobna organizacija rada donosi, te sve odluke i interne akte koje Poslodavac u tome pogledu donese.

### Pojam radnog mjesta

#### Članak 22.

- 1/ Pod radnim mjestom podrazumijeva se skup propisanih i/ili uobičajenih stručnih poslova i zadataka koji čine temeljni/minimalni i stalan sadržaj rada radnika zaposlenog na tome radnome mjestu.
- 2/ S obzirom na da se radno mjesto karakterizira i diferencira od drugih radnih mjesta opisom stručnih poslova i zadataka koji se u sklopu njega imaju izvršavati – uredno i stručno izvršavanje poslova radnog mjesta predstavlja minimum očekivanog doprinosa pojedinca te objektivnu sastavnicu doprinosa pojedinca poslovanju Društva.
- 3/ Radna mjesta su kod Poslodavca sistematizirana u temeljnu hijerarhijsku sistematizacijsku strukturu sukladno zasebnom internom aktu. Poslodavac samostalno odlučuje o izmjenama i reorganizaciji te strukture te samostalno odlučuje o ukidanju pojedinih radnih mjesta i/ili uvođenju novih i/ili drugim organizacijskim promjenama temeljne hijerarhijske strukture.
- 4/ Ugovorom o radu utvrđuje se radno mjesto na koje se zapošljava pojedini radnik, a isti je dužan obavljati poslove toga radnoga mjesta koji su i kako propisani svakodobnim zasebnim internim aktom Poslodavca iz št.1. čl.21. ovog Pravilnika.
- 5/ Pored poslova iz prethodnog stavka, radnik je dužan po uputama Ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja obavljati poslove koji su u skladu s naravi i vrstom posla radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu, a iznimno i druge poslove u slučaju kada za to postoji potreba.
- 6/ Broj potrebnih radnika (izvršitelja) na pojedinom radnom mjestu, kao i potrebu za uvođenjem ili ukidanjem pojedinog radnog mjesta određuje Poslodavac, sve ovisno o potrebama procesa rada i potrebama poslovanja općenito.

### Pojam uloge/funkcije

#### Članak 23.

- 1/ Pojedinim radnicima, u tijeku njihova rada i poslovnog razvoja kod Poslodavca, može od Poslodavca biti dodijeljena uloga/funkcija tzv. Integratora u strukturi upravljanja radom, odnosno koordinacijom rada (dalje u tekstu: Integrator).
- 2/ Tako dodijeljena uloga Integratora nije isto što i radno mjesto. Za razliku od radnog mjesta kao objektivne sastavnice doprinosa radnika poslovanju Poslodavca, uloga Integratora koja bi radniku bila dodijeljena predstavlja subjektivnu sastavnicu doprinosa pojedinih radnika poslovanju Poslodavca – radnik ju može ostvariti putem demonstracije i korištenja vlastitog upravljačkog ili/i mentorskog potencijala za korist i razvoj Poslodavca.

3/ Radno mjesto radnika s dodijeljenom ulogom Integratora ostaje neizmijenjeno, osim ukoliko se takav radnik i Poslodavac izrijekom u pisanom obliku (aneksom ugovora o radu ili novim ugovorom o radu) dogovore drugačije zbog potreba daljnjeg razvoja poslovne organizacije ili formalne reorganizacije.

4/ Dodjela takve uloge znači da je Poslodavac u pojedincu prepoznao određene vještine i potencijal određenog stupnja te mu se stoga dodjeljuju ovlasti upravljanja/koordiniranja rada unutar organizacije rada Poslodavca.

5/ Dodjeljivanje uloge Integratora bilo kojem pojedincu je isključivo diskrecijska ocjena Poslodavca. Poslodavac može zatražiti mišljenje drugih radnika radi detektiranja kojem pojedincu bi bilo efikasno dodijeliti ulogu Integratora. Radi izbjegavanja bilo kakvih nedoumica, uloga Integratora dodjeljuje se isključivo pisanom odlukom Poslodavca.

## 2.8. Hibridni model rada

### Pojam i svrha hibridnog modela rada

#### Članak 24.

1/ Poslodavac, u skladu sa svojim mogućnostima, odnosno organizacijom rada i uzimajući u obzir narav posla, veličinu rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, omogućuje svojim radnicima hibridni model rada, pod niže navedenim uvjetima.

2/ Hibridni model rada iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva kombinaciju rada u sjedištu poslodavca i povremenog rada na izdvojenom mjestu rada (mjesto prebivališta/boravišta radnika). Hibridni model rada, pod uvjetima iz ovog Pravilnika, omogućen je svim radnicima poslodavca neovisno o radnom mjestu za koje imaju sklopljen ugovor o radu.

3/ Iznimno od navedenog u prethodnom stavku ovog članka, opciju hibridnog modela rada nije moguće koristiti za vrijeme trajanja probnog rada, a sve s obzirom na svrhu instituta probnog rada. Naime, za vrijeme trajanja probnog rada poslodavac provjerava stručne i druge sposobnosti radnika kako bi utvrdio odgovara li radnik zahtjevima radnog mjesta, a s druge strane navedeni institut služi i da bi se radnik upoznao s uvjetima rada na konkretnom radnom mjestu i ocijenio svoju sposobnost za obavljanje ugovorenih poslova. Imajući na umu navedeno, nužna je prisutnost radnika u sjedištu poslodavca za vrijeme trajanja probnog rada, stoga opcija hibridnog rada i povremena mogućnost rada s izdvojenog mjesta rada neće biti moguća sve dok radnik uspješno ne zadovolji na probnom radu. Nakon što radnik zadovolji na probnom radu, neovisno o radnom mjestu za koje je zasnovao radni odnos, takav radnik može, pod uvjetima iz ovog Pravilnika, koristiti opciju i mogućnosti hibridnog rada.

4/ Poslodavac na razne načine, kroz organizaciju rada, nastoji naglasak stavljati na dobrobit svih svojih radnika, osobito onih koji skrbe za maloljetne i starije članove svoje uže obitelji, a s ciljem olakšavanja radnicima u postizanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života radnika. Upravo iz ove težnje, Poslodavac omogućuje radnicima da povremeno rade na izdvojenim mjestima rada, pod uvjetom da su zadovoljeni svi zakonski preduvjeti takvog rada u smislu odredbi Zakona o zaštiti na radu. Ni u kojem slučaju rad na izdvojenom mjestu rada ne može biti formaliziran ukoliko prethodno Poslodavac, kroz sustav zaštite na radu, nije siguran da takav povremeni rad neće ugrožavati sigurnost i zdravlje svakog pojedinog radnika.

5/ Hibridni model rada, pod uvjetima iz ovog Pravilnika, objektivno je omogućen, dakle, svim radnicima poslodavca izuzev onima kojima traje probni rad, no sama formalizacija istog kroz zasebne ugovore o radu ovisi i o subjektivnoj sastavnici svakog pojedinog radnika – da izdvojeno mjesto rada, tj. prostor u kojem će se obavljati rad, ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika.

### Uvjeti hibridnog modela rada

#### Članak 25.

1/ Poslodavac omogućuje hibridni model rada kao kombinaciju pretežitog rada iz sjedišta Poslodavca i povremenog rada na izdvojenom mjestu rada (mjesto prebivališta ili boravišta radnika).

- 2/ Imajući u vidu organizaciju rada općenito, kao i pravnu prirodu i djelatnost kojom se bavi Poslodavac, rad na izdvojenom mjestu rada u okviru hibridnog modela rada omogućen je do 2 radna dana u jednom kalendarskom tjednu. Preostale dane radnik je dužan odraditi iz sjedišta Poslodavca.
- 3/ Radnik koji ima želju i interes za formalizacijom hibridnog modela rada, zahtjev za takvim radom upućuje Ravnatelju nakon čega se pristupa stručnoj procjeni s aspekta zaštite na radu s izdvojenog mjesta rada, a potom, ukoliko je navedena stručna procjena pozitivna, Poslodavac i radnik pristupaju sklapanju ugovora o radu za povremen rad s izdvojenog mjesta rada.
- 4/ Radi izbjegavanja bilo kakve sumnje, Poslodavac ističe da ukoliko stručne službe zaštite na radu procjene da privatan prostor radnika, iz kojeg bi se povremeno obavljao rad, nije zadovoljavajući u smislu odredaba o zaštiti na radu, u tom slučaju povremen rad s izdvojenog mjesta rada u okviru hibridnog modela rada neće biti omogućen.
- 5/ Troškove stručnih procjena i ostalih eventualnih preduvjeta s aspekta zaštite na radu snosi Poslodavac.
- 6/ Svim radnicima u okviru hibridnog modela rada bit će osigurana potrebna informatička oprema i alati za rad. Trošak servisiranja i održavanja opreme snosit će Poslodavac.

#### **Članak 26.**

- 1/ O rasporedu radnog vremena radnika koji rade u okviru hibridnog modela rada Poslodavac odlučuje pisanom odlukom.
- 2/ Svaki je radnik ovlašten predložiti koja 2 radna dana u tjednu će raditi na izdvojenom mjestu rada, pod uvjetom da takav prijedlog ne utječe negativno na samo poslovanje i organizaciju rada Poslodavca. Naime, imajući na umu da je Poslodavac javna ustanova, nije moguće organizirati rad na način da svi radnici istovremeno rade na izdvojenom mjestu rada, a da pritom nitko nije prisutan u uredskim prostorijama u sjedištu Poslodavca.
- 3/ Nastavno na osnovno pravilo iz prethodnog stavka ovog članka, svaki je radnik u okviru hibridnog modela rada dužan najmanje 7 dana unaprijed obavijestiti Integratora o tome koja 2 radna dana će u nadolazećem tjednu raditi od kuće. Integrator će, uvažavajući želje radnika i potrebe posla, odobriti takav raspored ili će, u slučaju nemogućnosti drugačije organizacije rada, preraspodijeliti dane rada s izdvojenog mjesta rada na način da osnovno pravilo o prisutnosti u uredskim prostorijama u sjedištu poslodavca bude zadovoljeno.
- 4/ U slučaju da radnik ne dostavi podatak o tome kada će koristiti 2 radna dana za rad s izdvojenog mjesta rada najmanje 7 dana unaprijed, Integrator će sam odrediti dane u koje je radnik ovlašten raditi s izdvojenog mjesta rada, odnosno dane u koje je radnik dužan raditi iz sjedišta Poslodavca.
- 5/ Prilikom pobližeg utvrđivanja rasporeda rada, Poslodavac će voditi brigu da količinu i rokove izvršenja poslova prilagodi tako da radniku ni u kojem slučaju nije uskraćeno pravo na dnevni, tjedni ili godišnji odmor.

#### **Etička pravila i osnovne smjernice hibridnog modela rada**

##### **Članak 27.**

- 1/ Hibridni model rada pretpostavlja visoku razinu povjerenja Poslodavca u svoje radnike, u njihovu samostalnost, organiziranost i profesionalnost da takav oblik rada neće škoditi niti narušavati redovno poslovanje i rad Poslodavca.
- 2/ U okviru hibridnog modela rada, od svakog se radnika očekuje da osobno, uredno i pravovremeno izvršava svoje radne zadatke te da takav model rada neće negativno utjecati na radnikovu produktivnost i učinkovitost.
- 3/ Svaki radnik dužan je poduzimati razumne mjere za izbjegavanje bilo kakvih fizičkih rizika na radnome mjestu te obavijestiti bez odlaganja Poslodavca o svim eventualnim poteškoćama ili nemogućnosti nastavka rada u okviru hibridnog modela rada.

4/ Dužnost je svakog radnika pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s odredbama zaštite na radu.

5/ Od svakog radnika očekuje se maksimalna i iznimno visoka razina kolegijalnosti i profesionalnosti, posebice kada je u pitanju raspored dana u kojima pojedini radnik radi s izdvojenog mjesta rada. Svaki radnik mora biti svjestan pravne prirode i djelatnosti kojom se bavi Poslodavac te da su moguće situacije u kojoj Poslodavac možda neće moći uvažiti želje radnika, već će iste morati ustuknuti pred objektivnim potrebama i organizacijom rada Poslodavca.

6/ Radnik koji rad izvršava u okviru hibridnog modela rada, obvezan je poduzeti sve mjere opreza i prevencije kako bi osigurao da treće osobe (uključujući članove obitelji, goste i sve druge osobe koje borave ili posjećuju prostor izdvojenog mjesta rada) ne mogu doći u posjed bilo koje povjerljive informacije Poslodavca i u vezi s poslovanjem Poslodavca. Sredstva rada i povjerljivi podaci ne smiju biti ostavljeni bez nadzora, a u vrijeme kada se ne koriste obveza je radnika s povećanom pažnjom spremiti iste na sigurno mjesto kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri prevenirao neovlašteni pristup istima. U slučaju nastanka bilo kakve štete na imovini Poslodavca ili štete uzrokovane povredom pravila povjerljivosti i čuvanja poslovne tajne, radnik je odgovoran Poslodavcu za tako nastalu štetu sukladno primjenjivim zakonskim odredbama i odredbama ovog Pravilnika te svim drugim internim aktima i odlukama Poslodavca.

7/ Zloupotreba prava i mogućnosti koje Poslodavac daje kroz hibridni model rada predstavljaju osobito tešku povredu radne obveze. Poslodavac pridržava mogućnost ukidanja ovakvog modela rada u slučaju da se kroz vrijeme pokaže da takav model rada štetno ili nepovoljno utječe bilo na cjelokupno poslovanje Poslodavca bilo na zdravlje i sigurnost radnika kao pojedinaca.

#### Zabrana diskriminacije

##### Članak 28.

1/ Prilikom uspostavljanja hibridnog modela rada, osnovno pravilo i postulat Poslodavca jest da se na pravičan i jednak način tretiraju svi radnici te spriječiti i prevenirati bilo koje oblike izravne ili neizravne diskriminacije.

2/ Hibridni model rada omogućen je svim radnicima pod pretpostavkom da su zadovoljene osnovne mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Prilikom određivanja rasporeda dana u koje će pojedini radnik raditi s izdvojenog mjesta rada, Poslodavac će maksimalno uvažavati želje i potrebe svojih radnika, uz uvjet da iste nisu suprotne redovnom i kontinuiranom poslovanju i obavljanju djelatnosti Poslodavca.

3/ Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade u okviru hibridnog modela rada, tj. povremeno 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.

4/ Radnici u okviru hibridnog modela rada imaju pristup jednakim mogućnostima kao i drugi radnici, što uključuje, ali se ne ograničava na osposobljavanje i usavršavanje za rad, sudjelovanje na zajedničkim aktivnostima (team-buiding) i sl.

5/ Radnici koji rade u okviru hibridnog modela rada imaju jednak pristup informacijama kao i drugi radnici, jednaku mogućnost komunikacije putem raspoloživih kanala komunikacije (e-mail, intranet i sl.) te isti ni na koji način ne smiju biti isključeni iz svakodnevnih aktivnosti i događanja na razini Poslodavca kao organizacije, tj. ustanove.

#### Ugovor o radu za povremeno obavljanje poslova s izdvojenog mjesta rada

##### Članak 29.

1/ Prije formalnog započinjanja rada u okviru hibridnog modela rada, Poslodavac i radnik, nakon što su ispunjene pretpostavke u vezi zaštite na radu, sklapaju Ugovor o radu koji, osim redovnih i obaveznih podataka koje mora imati svaki ugovor o radu, sadrži i dodatne, obvezne podatke sukladno važećem Zakonu o radu.

2/ Osnovni preduvjet za početak rada u okviru hibridnog modela rada jest da radnik ima potpisani Ugovor o radu sa sadržajem kako je definiran u prethodnom stavku ovog članka.

3/ Ugovorom o radu iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se ugovoriti pravo Poslodavca da po potrebi uđe u prostor doma radnika odnosno mjesto izdvojenog mjesta rada radi održavanja opreme ili provođenja nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, u vrijeme prethodno dogovoreno s radnikom.

#### Članak 30.

1/ Neovisno o odredbama iz prethodnih članaka u vezi hibridnog rada i mogućnosti povremenog rada od kuće, radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obaveza 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:

- zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
- trudnoće ili roditeljskih obaveza prema djeci do navršene osme godine života
- pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu

2/ Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz st.1. ovog članka, može zatražiti od poslodavca da i prije isteka vremena na koji je sklopljen ugovor o radu za poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

3/ U slučaju da radnik postavi zahtjev iz st.1. ovog članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja radnikova zahtjeva ili usvajanja radnikova zahtjeva s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od odana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

## 2.9. Radno vrijeme

### Pojam radnog vremena i općenito o rasporedu radnog vremena

#### Članak 31.

1/ Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

3/ 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.

4/ O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom, bilo za sva radna mjesta kod Poslodavca, bilo za pojedine vrste poslova i radna mjesta specifično. Tjedno radno vrijeme je u pravilu je raspoređeno na 5 (pet) radnih dana u tjednu, osim ukoliko Poslodavac donese drugačiju odluku.

5/ Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika tj. u slučaju kada se ostvare nepredvidive i neizbježne okolnosti koje promjenu rasporeda čine nužnom.

### Puno i nepuno radno vrijeme

#### Članak 32.

1/ Puno radno vrijeme jest 40 (četrdeset) sati tjedno.

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

2/ Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (četrdeset) sati tjedno, izuzev u slučaju dodatnog rada kako ga uređuje Zakon o radu i ovaj Pravilnik.

3/ 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.

4/ Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

5/ Ako ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom nije drugačije određeno, plaća i druga materijalna prava radnika zaposlenog na nepuno radno vrijeme utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

6/ Svaki radnik koji je duže od 6 (šest) mjeseci proveo na radu kod Poslodavca u nepunom radnom vremenu, može Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za sklapanje ugovora na puno radno vrijeme. Takav će zahtjev Poslodavac razmotriti te o zahtjevu donijeti odluku s obzirom na potrebe poslovanja i rada te u pisanoj obliku odgovoriti na zahtjev u roku od 30 dana od njegova zaprimanja. Također, svaki radnik koji je stranka ugovora o radu na puno radno vrijeme može podnijeti pisani zahtjev za sklapanjem ugovora na nepuno radno vrijeme. Poslodavac će potonji zahtjev razmotriti te o njemu donijeti odluku s obzirom na potrebe poslovanja i rada.

### Prekovremeni rad

#### Članak 33.

1/ U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), u skladu s tjednim i godišnjim maksimumom određenim Zakonom o radu.

2/ Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba može pisanim zahtjevom za prekovremenim radom, prema potrebama, obuhvatiti radnike poimence ili radnike određene organizacijske cjeline.

3/ Pisani zahtjev (nalog) za prekovremeni rad iz st.2. ovog članka izdaje se prije početka rada, ali ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev (nalog), usmeni zahtjev Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba pisano će potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

4/ Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sat tjedno, niti 180 sati godišnje.

5/ Apsolutno je zabranjen prekovremeni rad maloljetnih radnika. Relativna zabrana prekovremenog rada postoji za:

a)	trudnicu; roditelja s djetetom do 8 godina života; radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca;	osim ako takvi radnici dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad ili ako nastupi slučaj više sile kada niti potonja izjava nije potrebna.
b)	radnika kojem je Poslodavac matični poslodavac, a on radi i u dodatnom radu kod drugog poslodavca	osim ako takav radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad ili ako nastupi slučaj više sile kada niti potonja izjava nije potrebna.
c)	radnik kojem Poslodavac <i>nije</i> matični poslodavac	osim u slučaju više sile.

6/ Samoinicijativni rad, duži od ugovorenog radnog vremena, a bez pisanog naloga Poslodavca, neće se obračunavati niti isplaćivati radnicima kao prekovremeni rad.

## Nejednaki raspored radnog vremena i preraspodjela radnog vremena

### Članak 34.

- 1/ Ukoliko proces i organizacija rada to zahtjeva, Poslodavac može nejednako rasporediti radno vrijeme po danima, tjednima ili mjesecima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- 2/ Preraspodjelu radnog vremena Poslodavac, ako bi narav njegova poslovanja to zahtijevala, može izvršiti na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### Noćni rad

### Članak 35.

- 1/ Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- 2/ Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.
- 3/ Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do 4 sata ujutro, niti smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću.
- 4/ Poslodavac je dužan noćnim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- 5/ Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

## 2.10. Odmori i dopusti

### Stanka

### Članak 36.

- 1/ Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- 2/ Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- 3/ Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

### Dnevni i tjedni odmor

### Članak 37.

- 1/ Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- 2/ Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka ovog članka.
- 3/ Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor i to u pravilu subotom i nedjeljom, osim ukoliko organizacija posla zahtjeva drugačije ili ukoliko druge potrebe poslovanja budu razlog za drugačiji raspored radnog vremena i odmora.

4/ Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku, 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.

#### Godišnji odmor

##### Članak 38.

1/ Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno najmanje 20 radnih dana.

2/ Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz st.1. ovog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor po osnovi sljedećih kriterija:

1. prema složenosti poslova

Ravnatelj i zamjenik ravnatelja	6 dana
Voditelj odjela	5 dana
Viši savjetnik	4 dana
savjetnik	3 dana
Viši stručni savjetnik	2 dana
Voditelj ureda ravnatelja	2 dana
Ostali poslovi	1 dan

2. prema dužini radnog staža

Od 5 do 10 godina	2 dana
Od 11 do 15 godina	3 dana
Od 16 do 20 godina	4 dana
Od 21 do 25 godina	5 dana
Od 26 do 30 godina	6 dana
Preko 30 godina	7 dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima

Roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete mlađe od 15 godina starosti	2 dana
Roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta mlađeg od 15 godina starosti s težim smetnjama u razvoju	3 dana
Osobi s invaliditetom	3 dana

3/ 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. Iznimno od prethodne alineje ovog stavka, 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/ Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

5/ 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 nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

#### **Raspored godišnjeg odmora i postupak njegova utvrđivanja**

##### **Članak 39.**

1/ Raspored korištenja godišnjeg odmora (dalje: GO) ostvarenog u pojedinoj kalendarskoj godini utvrđuje Ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba, najkasnije do 30. lipnja te tekuće kalendarske godine, sve u skladu s ovim Pravilnikom.

2/ Pri utvrđivanju rasporeda korištenja GO Ravnatelj će voditi računa o željama i zahtjevima radnika koliko to bude moguće, ali njima nije vezan te će primarni kriterij uvijek biti operativna učinkovitost poslovanja i potrebe poslovanja.

3/ Osnovno je pravilo da svaki radnik koji ostvaruje pravo na puni GO, u kalendarskoj godini za koju ga je ostvario, mora iskoristiti najmanje 2 tjedna GO neprekidno. Ostatak tog GO, može se prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja naredne kalendarske godine. Puni GO radnik ima pravo koristiti u ukupno 3 dijela.

4/ Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu tj. iz prethodnog stavka ovog Pravilnika, ne mora isti iskoristiti u kalendarskoj godini za koju ga je ostvario tj. može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

5/ Poslodavac može odobriti ili omogućiti radniku korištenje punog GO u cijelosti, bilo u kalendarskoj godini za koju ga je ostvario bilo u narednoj kalendarskoj godini do zaključno 30. lipnja.

6/ Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

7/ Pet dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju, uz obvezu da Radnik o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

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

##### **Članak 40.**

1/ Pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) pripadajućeg punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u pojedinoj kalendarskoj godini ima: (A) radnik koji je u toj kalendarskoj godini zasnovao radni odnos, a nije stekao pravo na puni godišnji odmor sukladno Pravilniku i Zakonu o radu, te (B) radnik kojem u toj kalendarskoj godini prestaje radni odnos.

2/ 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 41.**

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

#### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

##### **Članak 42.**

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. Takva se određuje u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, a razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

### Članak 43.

- 1/ Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu tj. iz članka 39. stavka 3. ovog Pravilnika (*dio ponad dijela od 2 tjedna GO neprekidno u kalendarskoj godini za koju GO ostvaruje*), radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 2/ Dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu ako mu je bilo omogućeno korištenje tog godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u kojoj je isti ostvario.
- 3/ Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu tj. iz članka 39. stavka 3. ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 4/ Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog (a) bolesti ili (b) korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te (c) dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju - radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- 5/ Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik (a) zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te (b) 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.

## Plaćeni dopust

### Članak 44.

- 1/ Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, koje se koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja za koji to pravo ostvaruje, a to su osobito:

Sklapanje braka	5 radnih dana
Rođenje djeteta	5 radnih dana
Teža bolest ili smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
selidba	3 radna dana
Početak pohađanja djeteta u vrtić	5 radnih dana
Početak pohađanja djeteta u 1.razred osnovne škole	5 radnih dana

- 2/ Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u st.1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- 3/ Radnik po osnovi svakog darivanja krvi (dobrovoljnog ili po pozivu ovlaštene ustanove) ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan. O namjeri darivanja krvi, radnik dužan prethodno obavijestiti poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.
- 4/ Posebno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u skladu s posebnim internim aktom Poslodavca koji uređuje navedenu materiju.
- 5/ Radnik je obavezan pravovremeno obavijestiti Poslodavca o potrebi korištenja plaćenog dopusta, odnosno ukoliko je to moguće najmanje 3 dana unaprijed, te predložiti dokumentaciju kojom dokazuje opravdanost zahtjeva na plaćeni dopust, a u slučaju da se naknadno utvrdi da je radniku odobren plaćeni dopust temeljem krivotvorene dokumentacije ili lažnim predočavanjem činjenica od strane radnika, Poslodavac ima mogućnost izvanrednog otkazivanja ugovora u radu sa radnikom kojemu je na taj način odobren plaćeni dopust.
- 6/ Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

7/ Ukoliko radniku bude odobren plaćeni dopust sukladno prethodnim stavcima, a za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, godišnji odmor se prekida te radnik koristi plaćen dopust.

#### **Neplaćeni dopust**

##### **Članak 45.**

1/ Poslodavac može radniku na njegov pisani i obrazloženi zahtjev odobriti neplaćeni dopust u bilo koju svrhu, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

2/ Posebno, radnik za pružanje osobne skrbi (A) članu uže obitelji ili (B) osobi koja živi u istome kućanstvu s radnikom te joj je potrebna skrb zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja – ima pravo na neplaćeni dopust u trajanju 5 radnih dana godišnje.

3/ Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi iz prethodnog stavka ovog članka poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

4/ Radnik je obavezan pravovremeno obavijestiti Poslodavca o potrebi korištenja pružanja osobne skrbi, odnosno ukoliko je to moguće najmanje 3 (tri) dana unaprijed, te predočiti dokumentaciju kojom dokazuje opravdanost zahtjeva za neplaćenim dopustom po toj osnovi.

#### **Odsutnost s posla**

##### **Članak 46.**

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

2/ Radnik je obavezan o takvoj situaciji obavijestiti Poslodavca pisanim putem na dan takvog hitnog događaja ili najkasnije idućeg dana.

3/ Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **2.11: Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama**

##### **Članak 47.**

1/ Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

#### **Posebne odredbe za korisnike roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnim propisima**

##### **Članak 48.**

1/ Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu osobi za vrijeme trajanja niže navedenih situacija/prava, kao niti u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja niže navedenih prava u skladu s posebnim propisima o roditeljskim i roditeljskim potporama:

- a. Trudnoće,
- b. Korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta;
- c. Korištenja očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust;

- d. Rada s polovicom punog radnog vremena;
- e. Rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta
- f. Dopusta trudne radnice
- g. Dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete
- h. Dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

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

3/ Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja korištenja prava u skladu s propisima o roditeljskim potporama koja su nabrojana u stavku 1. ovog članka, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

4/ Radnik koji koristi koje od prava iz stavka 1. točaka b.-h. ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, i to najkasnije 15 dana prije dana na koji se radnik dužan vratiti na rad. Trudnica na ovaj način može otkazati ugovor o radu bez vremenskog ograničenja.

5/ Po isteku korištenja nekog od prava iz stavka 1. točaka b.-h. ili isteku mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama – radnik koji ih je koristio, ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava. Ukoliko je potreba za obavljanjem tih poslova prestala, Poslodavac je dužan ovome radniku ponuditi sklapanje ugovora za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada onih poslova koje je radnik obavljao prije korištenja toga prava. Ukoliko je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, radnik iz ovoga stavka po povratku ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

6/ O namjeri povratka na rad, u vezi sa prehodnim stavkom, radnik mora obavijestiti Poslodavca najmanje 30 dana prije planiranog povratka. Ovo ne obvezuje radnika koji koristi pravo iz stavka 1. točke c. ovog članka.

## 2.12. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

### Zabrana otkazivanja – bolovanje zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti

#### Članak 49.

1/ Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka od istih (bolovanje uslijed ozljede na radu ili profesionalne bolesti), Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju takve privremene nesposobnosti za rad.

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

### Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad (bolovanju)

#### Članak 50.

1/ Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti Poslodavca o nastupu privremene nesposobnosti za rad (bolovanju), i to najkasnije u roku od 1 (jednog) dana od dana nastupa iste.

2/ Radnik je dužan najkasnije u roku od 3 (tri) dana od početka privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) dostaviti Poslodavcu liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

3/ Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1., 2. ili 3. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

## 2.13. Plaća

### Plaća i osnove za ostvarivanje plaće

#### Članak 51.

- 1/ Za obavljeni rad u određenom mjesecu radniku pripada plaća. Ista se određuje i iskazuje u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće prema posebnim propisima (tzv. bruto 1).
- 2/ Radnik ostvaruje plaću kod Poslodavca po osnovi:
  - a. obavljenog rada (*osnovna plaća*);
  - b. naknade plaće sukladno zakonskim propisima (*naknada plaće*);a ovisno o slučaju, Radnik može plaću ostvariti i po sljedećim osnovama tj. plaće se može sastojati i od:
  - c. isplata po osnovi rada obavljenog pod određenim posebnim uvjetima kao što su primjerice prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom i blagdanom (*dodaci plaći – povećana plaća*)
  - d. isplata po osnovi eventualnih honoriranja ili stimuliranja ostvarenja ugovorenih ili od Poslodavca utvrđenih kriterija radne uspješnosti (*dodaci plaći – stimulacija i sl.*);
  - e. isplata po osnovi ostalih primitaka vezanih uz rad, a koje Poslodavac u novcu ili naravi eventualno isplaćuje radniku temeljem ovog Pravilnika, ugovora o radu ili posebnog akta/odluke Poslodavca (*ostali primici*).
- 3/ Radnik ostvaruje pravo na poseban dodatak za tzv. minuli rad (uvećanje za navršene godine radnog staža) i to za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### Osnovna plaća

#### Članak 52.

- 1/ Osnovna plaća radnika kod Poslodavca čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu te osnovice za izračun plaće.
- 2/ Koeficijent složenosti poslova iznosi kako slijedi:

Ravnatelj	3,28645800
Zamjenik ravnatelja	2,91961000
Voditelj odjela	2,45978300
Viši savjetnik	2,29312200
Savjetnik	1,85152874
Viši stručni savjetnik	1,69946469
Voditelj ureda ravnatelja	1,69946469
Stručni suradnik	1,54740063

- 3/ Osnovica za izračun plaće utvrđuje se odlukom Upravnog vijeća Poslodavca koja se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, a kojoj svi radnici Poslodavca mogu uvijek i bez ikakvih ograničenja slobodno pristupiti. Osnovica za izračun plaće ni u kojem slučaju ne može biti određena u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće kako je ista određena važećom Uredbom o visini minimalne plaće.
- 4/ Osnovna plaća pripada radniku za obavljen posao i to za ugovoreno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, u skladu sa svakodobno važećim zasebnim internim aktom Poslodavca.
- 5/ Sustav praćenja radnog učinka uređuje se posebnim internim aktom Poslodavca kojeg donosi Upravno vijeće.

6/ Napredovanje radnika na više rangirana radna mjesta određuje se temeljem odluke Ravnatelja sukladno potrebama organizacije rada, internim preraspodjelama poslova i radnih zadataka pri čemu se uzimaju u obzir procjene radnog učinka, tj. angažiranosti i produktivnosti pojedinog radnika.

7/ Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na 85% osnovne plaće za radno mjesto na kojem je primljen u radni odnos, s time da tako utvrđena plaće ni u kojem slučaju ne može iznositi manje od minimalne plaće kako je određena važećom Uredbom o visini minimalne plaće.

#### **Isplata i isprave**

##### **Članak 53.**

1/ Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun, najkasnije do 15. dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

2/ Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

3/ Iznimno od st.1. ovog članka, iznos ostalih primitaka iz čl.51.st.2.toč e) te primitaka iz čl.57. ovog Pravilnika, mogu se radniku isplatiti u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

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

5/ Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz st.1. ovog članka iskazati iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s čl.57. ovog Pravilnika, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

#### **Naknada plaće**

##### **Članak 54.**

1/ Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga u skladu s odredbama Zakona o radu, ovog Pravilnika i posebnih propisa i to zbog:

- a) korištenja godišnjeg odmora,
- b) plaćenog dopusta,
- c) blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom na koje radnik ne radi s osnove činjenice da je to blagdan ili neradni dan,
- d) prekida rada do kojeg je došlo zbog krivnje Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- e) privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)

2/ Osnovica za obračun visine naknade plaće jest prosjek plaća ostvarenih u 3 (tri) mjeseca koja su prethodila događaju koji je osnova za isplatu naknade plaće, osim ukoliko je ovim Pravilnikom, posebnim propisom ili Zakonom o radu propisana drugačija osnovica/visina. Naknada plaće određuje se u visini takvog prosjeka, ukoliko ovim Pravilnikom, posebnim propisom ili Zakonom o radu nije određeno drugačije.

3/ Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) se na teret poslodavca isplaćuje za razdoblje do 42 dana trajanja privremene nesposobnosti za rad, i to u visini od 75% osnovice koju čini prosječni iznos plaće isplaćene u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad.

4/ U slučaju nastupa privremene nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću ili ozljedom u vezi s radom (profesionalna bolest, ozljeda na radu) ili zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom - 100% osnovice koju čini prosječni iznos plaće isplaćene u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad.

5/ Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu plaće u slučaju neopravdanog izostanka s rada i drugim slučajevima propisanim Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju koji, u bitnome, predstavljaju zlouporabu privremene nesposobnosti za rad.

6/ Neovisno o prethodnim stavcima ovog članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

7/ Naknada plaće jest naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima. Ukupan trošak naknade plaće je trošak iz prethodne alineje uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

#### Dodaci na plaću – povećana plaća

##### Članak 55.

1/ U slučaju kada Radnik zbog potreba posla ili drugog razloga prema rasporedu radnog vremena ima raditi i radi posao u niže navedenim posebnim uvjetima, ostvaruje pravo na korespondentno povećanu plaću za sate provedene u takvome radu:

A.	Rad u otežanim uvjetima rada	10%
B.	Prekovremeni rad	50%
C.	Noćni rad	50%
D.	Rad nedjeljom	50%
E.	Rad blagdanom ili neradnim danom koji je kao takav utvrđen posebnim zakonom	50%

2/ Dodaci na osnovnu plaću iz st.1. ovog članka Radniku pripadaju samo u odnosu na efektivno odrađene sate u navedenim kategorijama. Radi izbjegavanja dvojbi, postotak uvećanja iz prethodnog stavka ovog članka primjenjuje se i obračunava u odnosu na osnovicu koju čini vrijednost sata rada.

3/ Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovog članka, radnik može, u prethodnu suglasnost Ravnatelja, koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,50 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada. Slobodni dani, ako budu zatraženi od strane radnika i odobreni od strane Ravnatelja, moraju se najkasnije iskoristiti do 30.06. iduće godine od kalendarske u kojoj su ostvareni.

4/ Radnik je, u svezi namjere korištenja slobodnih dana propisanih u prethodnom stavku ovog članka Pravilnika, obvezan podnijeti pisani zahtjev Poslodavcu najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu za mjesec u kojem je ostvario prekovremeni rad. Poslodavac nije obvezan prihvatiti zahtjev radnika, a u kojem slučaju će isplatiti radniku dodatak za prekovremeni rad sukladno st. 1. i 2. ovog članka.

5/ U slučaju da radnik podnese zahtjev iz prethodnog stavka ovog članka Pravilnika, te isti Ravnatelj i odobri, radnik je u vezi korištenja slobodnih dana, obvezan na vrijeme, a najkasnije 8 (osam) dana unaprijed, podnijeti Poslodavcu prijedlog u koje bi dane iste koristio. Poslodavac će udovoljiti zahtjevu radnika osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

#### Dodatak na plaću – uloga integratora

##### Članak 56.

1/ Radniku, koji pored poslova svog radnog mjesta, bude dodijeljena uloga integratora, ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova svog radnog mjesta i to za 5%, za vrijeme dok obavlja ulogu integratora.

2/ Radi izbjegavanja svake sumnje, uloga integratora dodjeljuje se isključivo na temelju pisane odluke Ravnatelja.

### Mogući primitci radnika na temelju radnog odnosa

#### Članak 57.

- 1/ Radnik na temelju radnog odnosa može ostvariti primitke koji se ne smatraju plaćom i to:
  - a) primitke poput božićnice, jubilarne nagrade, regresa, uskrsnice i sl., a prema jednostranoj odluci/aktu Poslodavca i sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca
  - b) primitke na ime naknadne troška (dnevnice, trošak prijevoza, trošak prehrane, naknada za rad od kuće i sl.)
- 2/ Primitci iz st.1. ovog članka ne smatraju se plaćom iz čl.51. ovog Pravilnika.

### Službena putovanja – dnevnice i naknada troškova

#### Članak 58.

- 1/ Pojam službenog putovanja određuje se u skladu s važećim Zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak te zasebnim internim aktom Poslodavca.
- 2/ Službenim putovanjem smatra se putovanje u Republici Hrvatskoj i u inozemstvu do maksimalno 30 dana neprekidno, radi obavljanja poslova radnikova radnog mjesta, a u vezi s djelatnosti poslodavca.
- 3/ Pod službenim putovanjem smatra se putovanje radnika poduzeto na temelju valjanog naloga za službeno putovanje (putni nalog).
- 4/ Radnik odgovara za točnost podnesenog obračuna troškova službenog putovanja, a podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja smatra se osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa koja predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- 5/ Dužnost je svakog radnika temeljem pisanog naloga Poslodavca iz ovog članka obavljati rad i na drugim mjestima, odnosno u skladu s nalogom za službenim putovanjem.

### Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

#### Članak 59.

- 1/ Radnik ima pravo na neoporezivu naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova organiziranog javnog prijevoza prema cijeni pojedinačne prijevozne karte.
- 2/ Ako na istoj relaciji prometuje više organiziranih javnih prijevoznika, radniku koji stvarno koristi organizirani javni prijevoz nadoknađuju se troškovi prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne karte onog prijevoznika koji je najpovoljniji za Poslodavca, pod uvjetom da vozni red tog prijevoznika omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla.
- 3/ Smatra se da redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema mjestu stanovanja radnika ne prelazi 30 minuta, u slučaju potrebe za presjedanjem vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- 4/ U slučajevima kada ne postoji organizirani javni prijevoz, radnik ima pravo za svaki dan rada, na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 0,20 EUR-a po kilometru udaljenosti do radnog mjesta, a najviše do visine cijene pojedinačne karte organiziranog javnog prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.
- 5/ Radi izbjegavanja bilo kakve dvojbe, naknada troškova prijevoza iz prethodnog stavka ovog članka računa se sukladno stvarnoj i najkraćoj cestovnoj udaljenosti svoje adrese prebivališta/boravišta u poreznom smislu do adrese mjesta rada. Stvarna cestovna udaljenost će se utvrđivati korištenjem internet alata na internet stranici: <https://www.google.com/maps/>.
- 6/ Radnik koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese na kojoj obavlja rad, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

6/ Iznimno od odredaba ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad, rada na izdvojenom mjestu rada i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, a sve u skladu s primjenjivim poreznim propisima.

7/ Troškovi prijevoza isplaćuju se za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag). Ovaj članak se tumači i primjenjuje u skladu s primjenjivim poreznim propisima te Poslodavac ni u kojem slučaju neće isplaćivati troškove iz ovog članka preko visine neoporezivih iznosa propisanih svakodobno važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

8/ Obveza je svakog Radnika, bez odgađanja, obavijestiti Poslodavca o promjeni adrese prebivališta/boravišta u poreznom smislu, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od stvarne promjene iste, te je radnik po nalogu Poslodavca, a u svrhu ostvarivanja prava na naknadu za prijevoz nakon promjene adrese, obavezan dostaviti Poslodavcu na uvid dokument iz kojeg će nesporno utvrditi točnu adresu prebivališta/boravišta istog.

9/ U slučaju da Poslodavac, prema vlastitim saznanjima ili iz okolnosti, utvrdi da je adresa prebivališta/boravišta Radnika sukladno Općem poreznom zakonu netočna, odnosno da je ista netočno navedena u PK kartici Radnika, o uočenim netočnim podacima obavijestiti će Radnika, te će zatražiti od Radnika da bez odgode dostavi ispravljene i ažurne podatke o svom prebivalištu/boravištu.

Ako Radnik ne dostavi Poslodavcu relevantnu dokumentaciju u vezi promjene prebivališta/boravišta u poreznom smislu, Poslodavac je ovlašten promijeniti iznos naknade za prijevoz sukladno prethodnim odredbama ovog članka.

10/ Postupanje Radnika u suprotnosti s prethodnim člancima ovog Pravilnika o prijevozu, odnosno davanje Poslodavcu netočne adrese svoga prebivališta/boravišta u poreznom smislu, odnosno ne obavještavanje Poslodavca o promjeni iste, predstavlja tešku povredu radne obveze, te razlog za otkaz ugovora o radu.

11/ U slučaju da je Radnik predočio Poslodavcu netočnu stvarnu adresu svoga prebivališta/boravišta, te je time prisvojio imovinsku korist koja mu ne pripada, isti je dužan, po pozivu Poslodavca, istome naknaditi cjelokupnu razliku neosnovano isplaćene naknade za prijevoza, i to za period od dana promjene stvarne adrese prebivališta/boravišta, pa do dana saznanja za isto.

12/ Po nalogu Poslodavca, Radnik je dužan bez odgađanja, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana po pozivu, dostaviti Poslodavcu vjerodostojnu ispravu u vezi korištenja prava na naknadu za prijevoz, a koja vjerodostojna isprava je Poslodavcu potrebna radi opravdanja neoporezivosti naknade za prijevoz sukladno odredbama važećeg Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak, uključujući, ali ne ograničavajući se na (i) javno objavljeni cjenik ovlaštenog prijevoznika; (ii) račun za mjesečnu odnosno pojedinačnu prijevoznku kartu izdanu od strane mjesnog prijevoznika i/ili (iii) račun za mjesečnu odnosno pojedinačnu prijevoznku kartu izdanu od strane međumjesnog prijevoznika.

## 2.14. Zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem

### Zakonska zabrana natjecanja

#### Članak 60.

1/ Radnik se izričito i osobito obvezuje da za vrijeme trajanja ugovora o radu, bez pisanog odobrenja Poslodavca, neće za svoj račun ili za račun trećih osoba obavljati poslove iz djelatnosti Poslodavca, niti će za takve ili slične potrebe koristiti opremu i/ili druga sredstva rada Poslodavca. Ukoliko je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi određenim poslovima iz domene ove zabrane, a nije zahtijevao od radnika da prestane, smatra se da je radniku odobrenje dano.

2/ Navedena zabrana uključuje i: (a) zabranu osnivanja, (b) stjecanja udjela ili (c) prihvaćanje imenovanja na funkcije u upravnim i nadzornim tijelima u društvima i/ili obrtima i/ili drugim tržišnim ili neprofitnim

subjektima iz djelatnosti Poslodavca, kao i sve druge specifične zabrane koje su eventualno utvrđene ugovorom o radu.

3/ Ako radnik postupi protivno zabrani prethodnih stavaka, 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.

4/ Pravo Poslodavca iz prethodnog stavka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

5/ Poslodavac može odobrenje ili presumirano prešutno odobrenje iz stavka 1. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

6/ Postupanje protivno odredbama ovog članka smatra se osobito teškom povredom radnog odnosa, koja je razlog za otkaz ugovora o radu.

#### Ugovorna zabrana natjecanja

##### Članak 61.

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

## 2.15. Izumi, tehnička unapređenja, autorska djela i poslovna tajna

#### Izumi i tehnička unapređenja

##### Članak 62.

1/ Stvori li radnik, na radu i/ili u vezi s radom, kakav izum, isti pripada Poslodavcu u cijelosti i neograničeno sadržajno, teritorijalno i vremenski te neopozivo vlasništvo i interes nad tim izumom te Poslodavac ima isključivo pravo poduzeti korake za registraciju patenta u vezi s izumom te registraciju bilo kojeg drugog prava intelektualnog vlasništva u vezi s tim izumom.

2/ Svi slučajevi stvaranja izuma od strane radnika stvorenih na radu i u vezi s radom, a u vezi s djelatnošću Poslodavca, honoriraju se nagradom radniku koja je i kako utvrđena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

3/ O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, a u vezi je s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o tome te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

4/ Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 3. ovog članka.

5/ Na ustupanje prava na izum iz stavka 3. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

6/ Radnik je dužan odmah izvijestiti Poslodavca o svim tehnološkim ili tehničkim unapređenjima koja je ostvario izvršavanjem obveza iz radnog odnosa, a kojima se mogu postići bolji rezultati i kvaliteta proizvoda i poslova, te koja Poslodavcu mogu donijeti veću dobit.

7/ Radnik je dužan sve podatke o unapređenjima iz stavka 6. ovog članka čuvati kao poslovnu tajnu, te ih ne smije priopćiti trećim osobama bez znanja i odobrenja Poslodavca.

8/ Svi slučajevi tehnoloških unapređenja od strane radnika stvorenih na radu i u vezi s radom, a u vezi s djelatnošću Poslodavca, ako ih Poslodavac primijeni u poslovanju, honoriraju se nagradom radniku koja je i kako utvrđena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

## Autorska djela stvorena na radu

### Članak 63.

1/ U odnosu na sve rezultate radnikova rada za Poslodavca koji predstavljaju autorsko djelo prema definiciji Zakona o autorskom i srodnim pravima (*npr. jezična djela, računalni programi, pripremni i drugi dizajnerski materijal, djela vizualnih umjetnosti, grafike, fotografije, crteži, planovi, skice, sve neovisno na kojem su mediju stvoreni*), a koji su za trajanja radnog odnosa stvoreni i/ili podneseni od strane radnika Poslodavcu i/ili stvoreni za potrebe bilo kojeg klijenta Poslodavca (dalje zajednički: **Djelo**) – Poslodavac stječe isključiva autorska imovinska prava iskorištavanja u odnosu na iste, i to bez prostornog i vremenskog ograničenja, neopozivo i u sadržajno najširoj zakonski mogućoj mjeri.

2/ Kad je računalni program stvorio radnik u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu, Poslodavac ima sva isključiva prava iskorištavanja toga računalnog programa, bez sadržajnog, vremenskog i prostornog ograničenja, osim ako je ugovorom o radu drukčije određeno.

3/ Pravo na naknadu za stvaranje autorskog djela u radnom odnosu i njegovo iskorištavanje u skladu s ovim Pravilnikom i Zakonom o autorskim i srodnim pravima, ostvaruje se i u cijelosti je konzumirano primanjem plaće.

4/ Svi materijali bez ograničenja (*promidžbene ideje, tekstovi, slogani, layouti, crteži, skice, nacrti, umjetnička djela, dizajn, fotografije, zapisi, navodi, planovi, podaci ili materijali kao što su marketinški planovi i studije, rezultati testa proizvoda i tržišne studije ili ostali materijali koje je radnik isporučio ili pripremio i izradio za trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, samostalno ili po nalogu Poslodavca ili po nalogu klijenata, bez obzira jesu li podložni pravima intelektualnog vlasništva, isključivo su vlasništvo Poslodavca.*

## Poslovna tajna i povjerljivi podaci

### Članak 64.

1/ Svaki radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke o poslovanju i iz poslovanja Poslodavca do kojih je na bilo koji način došao za vrijeme svojeg rada. Obveza čuvanja poslovne tajne važeća je kako za vrijeme trajanja ugovora o radu, tako i neograničeno nakon prestanka rada kod Poslodavca.

2/ Pod pojmom poslovne tajne osobito se podrazumijevaju:

- sve informacije vezane za sadržaje ugovora, projekata, programa ili proizvoda Poslodavca,
- sve informacije ili materijale, uključujući skice, zabilješke i slično, koji se odnose na korisnike, njihov know-how u vezi s proizvodnjom, logistikom, marketingom, nabavom, računovodstvom, prodajom ili licenciranjem;
- podaci koje Poslodavac dobije od nadležnog državnog tijela, službenika i svojih korisnika,
- tehničko-tehnološki i drugi podaci koji se odnose na stvaranje novih proizvoda i usluga, rezultati istraživanja ili bilo kakav drugi oblik kreativnog rada, čije otkrivanje može nanijeti štetu Poslodavcu ili njegovom korisniku,
- podaci utvrđeni zakonom kao tajni te podaci koje Poslodavac posebnom odlukom proglasi poslovnom tajnom;
- sve informacije koje je radnik obavezan čuvati povjerljivim na temelju zakona, ili koje se razumno mogu smatrati povlaštenima ili povjerljivima, ili isključivo podacima za internu uporabu, neovisno jesu li vlasništvo Poslodavca ili isti njima samo raspolaže temeljem nekog odnosa s klijentima.

3/ Ugovorom o radu može se ugovoriti da je u slučaju dokazane povrede poslovne tajne zaposlenik dužan isplatiti Poslodavcu ugovornu kaznu, neovisno o tome je li ugovor o radu na snazi ili ne.

4/ U svakom slučaju, povreda poslovne tajne je razlog za izricanje izvanrednog otkaza ugovora o radu.

5/ U slučaju da radnik ima bilo kakav razlog vjerovati da su informacije i podaci koji predstavljaju poslovnu tajnu na bilo koji način ugrožene, izgubljene, izmijenjene ili da im je bilo koja neovlaštena osoba imala pristup, obavezan je bez odgode obavijestiti Poslodavca o tome kao i o načinu na koji se isto dogodilo.

6/ Radnik koji rad izvršava na izdvojenom mjestu rada obavezan je poduzeti sve mjere opreza i prevencije kako bi osigurao da treće osobe (uključujući članove obitelji, goste i sve druge osobe koje borave ili posjećuju prostor izdvojenog mjesta rada ili mjesto s kojeg radnik radi na daljinu) ne mogu doći u posjed bilo koje povjerljive informacije Poslodavca i u vezi s poslovanjem Poslodavca. Sredstva rada i povjerljivi podaci ne smiju biti ostavljeni bez nadzora, a u vrijeme kada se ne koriste obaveza je radnika s povećanom pažnjom spremati iste na sigurno mjesto kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri prevenirao neovlašteni pristup istima. U slučaju nastanka bilo kakve štete na imovini Poslodavca ili štete uzrokovane povredom pravila povjerljivosti i čuvanja poslovne tajne, radnik je odgovoran Poslodavcu za tako nastalu štetu sukladno primjenjivim zakonskim odredbama i odredbama ovog Pravilnika te svim drugim internim aktima i odlukama Poslodavca.

## 2.16. Naknada štete

**Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu i regresna odgovornost radnika za štetu uzrokovanu trećoj osobi**

### Članak 65.

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

2/ Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

3/ Visina štete utvrđuje se na osnovi tržišne cijene ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjenu vrijednosti oštećene stvari utvrđuje komisija imenovana od strane Poslodavca.

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

### Odgovornost Poslodavca

#### Članak 66.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Ovo se odnosi i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### Zastara potraživanja za naknadu štete

#### Članak 67.

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

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

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

### Povreda prava intelektualnog vlasništva trećih osoba

#### Članak 68.

1/ Strogo je zabranjeno svako neovlašteno i nezakonito preuzimanje s Interneta, umnožavanje, instaliranje, korištenje, kopiranje, prilagodba i distribucija softvera, datoteka i autorskih djela bilo koje vrste (npr. slikovnih u bilo kojem formatu, fontovi za potrebe web dizajna itd.). Zabranjeno je poduzimanje radnji koje predstavljaju ili bi mogle predstavljati povredu prava intelektualnog vlasništva trećih osoba.

2/ Za svako kršenje odredbe iz stavka 1. ovog članka isključivo je odgovoran radnik koji je postupio protivno ovoj odredbi te isto predstavlja skrivljeno ponašanje, odnosno tešku povredu radnih obveza te opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

3/ Za postupanja protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan nadoknaditi Poslodavcu svu nastalu štetu.

## 2.17. Prestanak ugovora o radu

### Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 69.

1/ Ugovor o radu prestaje u slučajevima i pod pretpostavkama utvrđenim Zakonom o radu, a konkretno primjenjivo na Poslodavca i njegove radnike:

- a. smrću radnika
- b. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- c. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- d. sporazumom radnika i poslodavca – u pisanom obliku
- e. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- f. otkazom – izjavljenim u pisanom obliku od strane ili radnika ili Poslodavca
- g. odlukom nadležnog suda
- h. najkasnije brisanjem trgovačkog društva iz nadležnog registra, ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisima o trgovačkim društvima.

2/ U svakom slučaju prestanka ugovora o radu, neovisno o načinu, radnik je obavezan bez odgode po prestanku radnog odnosa vratiti Poslodavcu sve stvari koje su vlasništvo Poslodavca i nalaze se u radnikovu posjedu te sva ostala sredstva i predmete koje je radnik zadužio, i to bez posebnog poziva.

### Redoviti otkaz ugovora o radu - vrste

#### Članak 70.

1/ Poslodavac, sukladno odredbama Zakona o radu, 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*).

2/ Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, bez potrebe za navođenjem razloga. U slučajevima kada radnik daje otkaz, isti može biti od Poslodavca pozvan da obavi tzv. izlazni razgovor s neposredno nadređenom osobom ili Ravnateljem da ispuni izlazni upitnik. Svrha takvog razgovora/upitnika je da Poslodavac ishodi informacije koje mogu pomoći otkriti područja u kojima za Poslodavca postoji prostor poboljšati odnose sa radnicima i/ili radno uređenje te se takve informacije smatraju u cijelosti povjerljivim.

## Postupak prije redovitog otkazivanja ugovora o radu od strane Poslodavca

### Članak 71.

- 1/ Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 2/ Prije redovitog 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.
- 3/ Obranu iz gornjeg stavka radnik može iznijeti pisanim putem ili na zapisnik kod Poslodavca u roku određenom u pozivu na obranu. U slučaju da radnik ne iznese svoju obranu u naznačenom roku, Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu bez iznošenja obrane.
- 4/ Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac (*pod uvjetom da ima preko 20 zaposlenih radnika*) mora voditi računa o (a) trajanju radnog odnosa, (b) starosti, (c) obvezama uzdržavanja koje terete radnika, (d) o uspješnosti/radnim rezultatima radnika, a ovisno o okolnostima pojedinog slučaja, u obzir može uzeti i druge kriterije poput radnog iskustva, količinu eventualnih opomena na radu.

## Izvanredni otkaz ugovora o radu

### Članak 72.

- 1/ Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (*izvanredni otkaz*), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2/ Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3/ Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 4/ Obranu iz gornjeg stavka radnik može iznijeti pisanim putem ili na zapisnik kod Poslodavca u roku od 3 (tri) dana od dana zaprimanja poziva. U slučaju da radnik ne iznese svoju obranu u naznačenom roku, Poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu bez iznošenja obrane.
- 5/ Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 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.

## Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa

### Članak 73.

- 1/ Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa – ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom – zbog kojih se smatra da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (*izvanredni otkaz*) smatraju se osobito:

- 1) iznošenje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje poslovne odluke;
- 2) netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada i poslovanja Poslodavca ili pojedinog radnika, čime se nanosi šteta Poslodavcu ili pojedinom radniku;
- 3) povreda ili odavanje poslovne tajne;
- 4) neovlašteno pristupanje povjerljivim podacima Poslodavca, osobito dokumentaciji koja se smatra poslovnom tajnom;
- 5) iznošenje ili prenošenje netočnih podataka u javnosti, koje za posljedicu ima umanjeње ugleda Poslodavca ili ostalih radnika;

- 6) svaka radnja ili propuštanje radnje kojom se nanosi šteta procesu rada i poslovanju Poslodavca, povećanju produktivnosti odnosno dobiti Poslodavca ili pojedinog radnika;
- 7) zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
- 8) zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- 9) izazivanje nereda ili tuče na lokaciji Poslodavca;
- 10) sudjelovanje u svađi, tuči, neredu u tijeku rada ili u svezi s radom;
- 11) nemarno, nesavjesno i/ili nekvalitetno obavljanje radnih zadataka;
- 12) odbijanje izvršenja povjerenih poslova i radnih zadataka;
- 13) ponovljeno nepoštivanje interno propisanih i određenih procedura rada i sličnih dokumenata sastavljenih od strane Poslodavca;
- 14) nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka;
- 15) falsificiranje dokumenata Poslodavca;
- 16) oštećenje sredstava za rad;
- 17) neopravdano izostajanje s rada od 3 (tri) ili više dana uzastopce ili s prekidima tijekom kalendarske godine;
- 18) neovlašteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena;
- 19) krađa imovine Poslodavca;
- 20) ometanje ili onemogućavanje organa Poslodavca da izvršavaju svoje funkcije;
- 21) odbijanje rada ili premještanja na druge poslove temeljem naloga Poslodavca;
- 22) uzrokovanje materijalne štete veće od 1.000,00 EUR;
- 23) pribavljanje osobne materijalne koristi bilo u kojem obliku na štetu Poslodavca, a u svezi s poslovanjem Poslodavca, odnosno radom kod Poslodavca;
- 24) grubo ili nepristojno ponašanje prema poslovnim partnerima Poslodavca;
- 25) korištenje sredstvima Poslodavca u osobne svrhe, bez odobrenja Poslodavca;
- 26) ne prijavljivanje počinjene štete;
- 27) konkurencija Poslodavcu, odnosno, bilo kakav oblik rada za Poslodavcu konkurentna društva;
- 28) namjerno sprečavanje ozdravljenja;
- 29) bavljenje kakvom djelatnošću u svrhu privređivanja za vrijeme trajanja bolovanja;
- 30) bavljenje kakvom djelatnošću u svrhu privređivanja u drugim pravnim osobama za vrijeme zaposlenja kod Poslodavca;
- 31) nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca;
- 32) zaključivanje štetnih ugovora;
- 33) povreda propisa o zaštiti na radu ili propuštanje poduzimanja mjera u cilju zaštite drugih radnika ili trećih osoba, imovine, sredstava za rad ili radne okoline ili neposredno ugrožavanje svog zdravlja ili života, ili zdravlja ili života bilo koje druge osobe u svezi s poslodavcem na bilo koji način;
- 34) diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika;
- 35) prikriivanje svoje ili tuđe povrede radne obveze;
- 36) zlouporaba privremene nesposobnosti za rad (bolovanje);
- 37) dolazak na rad u alkoholiziranom stanju i/ili alkoholiziranost za vrijeme rada te konzumiranje alkohola u vrijeme rada;
- 38) primanje darova i ostalih pogodnosti od strane trećih osoba u vezi s poslovima koje radnik obavlja;
- 39) povreda odredaba o tajnosti ili povjerljivosti podataka i poduzimanje ili izostanak radnje koji rezultiraju u nastanku ugroze za sigurnost povjerljivih podataka;
- 40) druge povrede radnih obveza koje imaju karakter osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili su kao takve utvrđene Zakonom o radu, općim aktima Poslodavca, ugovorima, zasebnim odlukama, sudskom praksom i sl.

2/ Svaki radnik obavezan je, u slučaju povrede iz prethodnog stavka ovog članka, odmah po saznanju, pisano izvijestiti upravu Poslodavca o radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa, ili o osobito važnoj činjenici za koju smatra da može biti opravdani razlog i osnova za otkaz ugovora o radu.

## Oblik, obrazloženje, dostava otkaza

### Članak 74.

- 1/ Otkaz mora imati pisani oblik, a Poslodavac mora u pisanom obliku otkaz i obrazložiti.
- 2/ Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- 3/ Radniku radni odnos prestaje u slučaju redovitog otkaza istekom otkaznog roka, a u slučaju izvanrednog otkaza, danom dostave otkaza.

## Otkazni rok

### Članak 75.

- 1/ Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- 2/ Osim iznimno u skladu s odredbama zakona o radu, otkazni rok ne teče za vrijeme: (A) trudnoće, (B) korištenja roditeljskih i roditeljskih prava propisanih člankom 121. Zakona o radu, (C) privremene nesposobnosti za rad u tijeku liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, kao niti za vrijeme (D) vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 3/ Otkazni rok u pravilu ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje). Međutim, ukoliko je Poslodavac radniku dostavio odluku o otkazu prije početka radnikove privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) i tom odlukom oslobodio radnika obveze rada, tada otkazni rok uredno teče od dana dostave takve odluke o otkazu. Ako Poslodavac u ovome slučaju nije oslobodio radnika obveze rada odlukom o otkazu, tada dolazi do prekida tijeka otkaznog roka, a radni odnos radnika prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.
- 4/ Ukoliko je radnik u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad (bolovanje), tada otkazni rok počinje teći od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad.
- 5/ Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

## Najmanje trajanje otkaznog roka

### Članak 76.

- 1/ 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.
- 2/ Otkazni rok iz prethodnog stavka radniku koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo 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 otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih ovim stavkom 1. i 2. ovog članka.
- 4/ Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaća i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5/ Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 6/ Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok od rokova propisanih ovim člankom za radnika u slučaju kada radnik otkazuje ugovor o radu. Ako ugovorom o radu nije propisan kraći rok, u slučaju kada radnik

otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana pod uvjetom da radnik dokaže osobito važan razlog za takvo ograničeno trajanje otkaznog roka.

#### Otpremnina Članak 77.

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 2 (dvije) godine neprekidnoga rada.

2/ Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

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

## 2.18. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – odluke, dostava, sudska zaštita

#### Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa Članak 78.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj ili osoba koju Ravnatelj ovlasti pisanom punomoći.

#### Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa Članak 79.

1/ Dostava:

- a) odluka o otkazu ugovora o radu,
- b) odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu,

vrši se primarno osobnim uručenjem radniku na njegovom radnom mjestu, ukoliko je isti nazočan. U takvom slučaju, na odluku će se naznačiti datuma uručenja te je radnik obavezan potpisom potvrditi primitak odluke.

2/ Ako radnik koji je nazočan na radu odbije potpisom potvrditi primitak tj. osobno uručenje odluke iz toč. A. ili B. prethodnog stavka, osoba koja dostavlja radniku tu odluku sačinjit će službenu bilješku o pokušaju dostave i odbijanju primitka od strane radnika, navesti eventualne svjedoke odbijanja primitka te tu odluku zajedno sa službenom bilješkom objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom roka od 3 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Poslodavca.

3/ Ako radnik nije nazočan na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se radniku putem pružatelja poštanskih usluga, preporučeno s povratnicom, na posljednju adresu prebivališta koju je radnik prijavio tj. o kojoj je obavijestio Poslodavca i koja se nalazi u evidenciji Poslodavca. Odluka se smatra dostavljenom dana koji je kao dan uručenja pošiljke naznačen na povratnici ili koji je u digitalnom sustavu pružatelja poštanskih usluga zabilježen kao dan uručenja adresatu.

4/ Ukoliko pružatelj poštanskih usluga pošiljku iz stavka 3. vrati Poslodavcu kao pošiljatelju zbog odbijanja primitka, nemogućnosti pronalaska adresata, netočne adrese uslijed izostanka radnikove obavijesti Poslodavcu o promjeni adrese stanovanja/prebivališta ili bilo kojeg drugog razloga, odluka iz stavka 1. ovog članka zajedno sa skeniranom verzijom omotnice i opaske pružatelja poštanskih usluga o povratu pošiljatelju, objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom roka od 3 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Poslodavca

5/ Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku (osim ovih iz stavka 1. točke A. i B.), Poslodavac može prema vlastitom izboru dostaviti radniku: (A) ili osobnim uručenjem, (B) ili putem pružatelja poštanskih usluga preporučeno s povratnicom, (C) ili u elektroničkom obliku putem bilo kojeg elektroničkog komunikacijskog kanala/programa/sredstva (npr. e-mail sustav, interni sustav za razmjenu poruka i sadržaja poput platforme Slack, Asana itd.) pod uvjetom da se tako elektronički poslana pismena mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio tj. da ih je radnik zaprimio.

6/ Radnik izjavu o otkazu ugovora o radu, zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava ili bilo koje drugo pismeno, može Poslodavcu dostaviti u pisanom obliku na jedan od sljedeći načina:

a) osobnim uručenjem Ravnatelju – smatra se zaprimljenim na datum primitka koji će se naznačiti na pismenu (tzv. prijemni pečat), ili

b) putem pružatelja poštanskih usluga preporučeno s povratnicom, naslovljeno na Ravnatelja – smatra se zaprimljenim na datum primitka naznačen na povratnici pružatelja poštanskih usluga, ili

c) putem službenog e-maila Ravnatelju ili na službeni e-mail adresu nadležne osobe – smatra se zaprimljenim na prvi dan nakon datuma pošiljanja e-maila tj. datuma naznačenog u zaglavlju e-mail poruke.

#### Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

##### Članak 80.

1/ Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

2/ Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

5/ Ako je Zakonom o radu, drugim propisom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

### III. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I OD UZNEMIRAVANJA

#### Zaštita od diskriminacije

##### Članak 81.

1/ Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

2/ Diskriminacija iz stavka 1. ovoga članka zabranjena je u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje u poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,

- uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
- otkaz ugovora o radu,
- prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili Poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

3/ Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran.

4/ Sve mjere koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom niti smiju biti temelj diskriminacije.

#### Članak 82.

Poslodavac se obvezuje primjenjivati sve mjere sprečavanja diskriminacije i zaštite od diskriminacije propisane Europskim direktivama i pozitivnim propisima Republike Hrvatske, a naročito:

- zabrana segregacije,
- zaštita žrtava diskriminacije,
- kontinuirano obrazovanje radnika i rukovoditelja,
- podupiranje različitosti.

#### Zabrana uznemiravanja

##### Članak 83.

1/ Zabranjeno je svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje bilo kojeg radnika te je Poslodavac obavezan provoditi postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

2/ Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

3/ Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### Osoba ovlaštena primiti pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva

##### Članak 84.

1/ Poslodavac će, ovisno o broju zaposlenih radnika u skladu s odredbama Zakona o radu, imenovati jednu ili dvije osobe koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Imenovana osoba može, ali ne mora biti osoba koja je u radnom odnosu s Poslodavcem. Da bi imenovanje bilo valjano i uredno, potrebno je da postoji pisana suglasnost imenovane osobe za to imenovanje.

2/ Poslodavac je dužan, u roku od 8 (osam) dana od imenovanja osobe/a iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike. Obavijest, zajedno s odlukom o imenovanju i suglasnošću imenovane osobe, će se svim radnicima učiniti dostupnom na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### Postupanje po zaprimljenoj pritužbi

##### Članak 85.

1/ Radnik koji smatra da mu je uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem ili na drugi način povrijeđeno dostojanstvo, može podnijeti pritužbu Ravnatelju ili osobi imenovanoj za zaprimanje pritužbi u vezi zaštite dostojanstva.

2/ Pritužba iz prethodnog stavka podnosi se u pisanom obliku na jedan od načina iz članka 79. stavka 6. točke c) ovog Pravilnika. Također, pritužba se može dati osobi ovlaštenoj za zaprimanje pritužbi i u usmenom obliku (uživo ili telefonski), a u kojem slučaju će ovlaštena osoba sastaviti zapisnik o sadržaju zaprimljene pritužbe te ishoditi potvrdu sadržaja – bilo potpisom radnika-podnositelja, bilo potvrdnom e-mail porukom. U slučaju usmenog podnošenja pritužbe, ista se smatra zaprimljenom na datum kada je radnik-podnositelj potvrdio njezin sadržaj.

3/ Poslodavac ili osoba ovlaštena za zaprimanje pritužbi, po zaprimanju pritužbe, dužna je istu u najkraćem roku ispitati te, ukoliko utvrdi da prijavljeno uznemiravanje postoji, poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja koje je prijavljeno – sve to najkasnije u roku od 8 (osam) dana od zaprimanja pritužbe.

4/ Ispitivanje pritužbe od strane Poslodavca ili osobe ovlaštene za zaprimanje pritužbi uključuje osobito sljedeće:

- razmatranje činjeničnih navoda pritužbe,
- utvrđivanje pitanja koja bi bilo svrhovito postaviti prijavljenome i zatražiti na njih odgovore,
- traženje pisanog očitovanja od strane prijavljenog, po potrebi traženje usmenog očitovanja uz sastav zapisnika,
- detektiranje mogućih svjedoka događaja koji se prijavljuju,
- detektiranje drugih mogućih dokaznih materijala poput nadzornih video snimaka i slično,
- provođenje dokaznog postupka u smislu traženja pisanih očitovanja ili saslušanja potencijalnih svjedoka i ostalih osoba koje mogu imati neposredna saznanja o prijavljenoj situaciji/događaju,
- obavljanje očevida,
- druge radnje koje bi bile svrhovite za utvrđenje potpunog i točnog činjeničnog stanja,

5/ Kad god smatra da je to moguće, ovlaštena osoba nastojat će da radnik koji je podnio pritužbu i osoba na čije je ponašanje podnesena pritužba postignu sporazum, a u svrhu daljnjeg izbjegavanja situacija koje potencijalno mogu predstavljati narušavanje dostojanstva radnika.

6/ Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

#### Izveštaj o provedenom postupku po pritužbi

##### Članak 86.

1/ Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana zaprimanja pritužbe radnika, provesti cjelokupni postupak iz prethodnog članka te podnijeti Ravnatelju pisani izvještaj o provedenom postupku i zaključcima te prijedlozima nakon provedbe istog.

2/ Izvještaj o provedenom postupku sadržavat će osobito:

- a) koncizno i suštinski sumirane navode iz pritužbe,
- b) koncizno i suštinski sumirano očitovanje osobe na čije je ponašanje podnesena pritužba,
- c) popis dokaza i radnji koje su provedene u postupku i što je iz njih utvrđeno i zaključeno,
- d) mišljenje ovlaštene osobe o tome je li ili nije pritužba osnovana te u kojem segmentu,
- e) informaciju o tome je li pokušao i je postignut sporazum prijavljenog i prijavitelja u skladu s odredbama ovog Pravilnika i ako jest, koji je sadržaj tog sporazuma,
- f) u svakom slučaju, prijedlog Poslodavcu koje radnopravne sankcije i/ili druge mjere ovlaštena osoba smatra korisnim poduzeti radi sprječavanja realiziranog uznemiravanja/spolnog uznemiravanja ili prijedlog preventivnih mjera da se u budućnosti ne bi ostvarile situacije koje su nalik uznemiravanju/spolnom uznemiravanju.

3/ Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, povreda je obveza iz radnog odnosa. U izvještaju iz prethodnog stavka ovoga 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 ili će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

4/ Ne smatra se povredom zaštite dostojanstva radnika povremene kontrole radnih sposobnosti radnika, ali prilikom obavljanja kontrole radnih sposobnosti, Poslodavac mora osigurati da se kontrola vrši ravnomjerno u odnosu na sve radnike.

#### **Poduzimanje primjerenih mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja**

##### **Članak 87.**

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

#### **Obavješćavanje radnika**

##### **Članak 88.**

1/ Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u sjedištu Poslodavca. Obavijesti i dokumenti koji zahtijevaju objavu biti će postavljeni tamo s naznakom datuma postavljanja, i dok god su na snazi tamo će biti i svakodobno dostupni svim radnicima bez ograničenja.

2/ Radnik se ne može pozivati da oglas ili dokument objavljen na način iz prethodnog stavka nije pročitao.

3/ Poslodavac je dužan na zahtjev radnika, omogućiti izradu preslike Pravilnika o radu.

## **IV. SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA**

##### **Članak 89.**

1/ Uvažavajući činjenicu da je Poslodavac javna ustanova koja u odnosu sa svojim korisnicima prije svega teži biti i jest partner u pokretanju i razradi razvojnih aktivnosti kao i implementator inovativnih alata za učinkovito upravljanje razvojnim prilikama, privatni interesi i osobna korist radnika ne smiju imati utjecaja na poslovne odluke i poslovne odnose Poslodavca.

2/ U donošenju poslovnih odluka dužnost je svakog radnika voditi se najboljim interesom Poslodavca i svakog njegovog korisnika. Svaki je radnik dužan izbjegavati situacije u kojima njegove osobne, društvene, financijske ili političke aktivnosti mogu dovesti u pitanje lojalnosti i/ili objektivnost Poslodavca prema korisnicima.

3/ Uvažavajući pravnu prirodu i djelatnost Poslodavca, svaki radnik treba imati na umu da poslovne aktivnosti blisko povezanih osoba mogu također prouzročiti sukob interesa te su stoga podložne prethodnom odobrenju Poslodavca.

4/ U slučaju nastanka okolnosti iz stavka 3. ovog članka, radnik je dužan informirati (disclose) Ravnatelja ukoliko sam radnik ili radniku blisko povezana osoba ima poslovni ili osobni interes u poslovnom subjektu (korisniku) s kojim Poslodavac posluje, i to prije nego Poslodavac uđe u poslovni odnos s takvim poslovnim subjektom (korisnikom). Ovo je posebno značajno ako radnik kod Poslodavca sudjeluje u dijelu radnog procesa u kojem se na bitan način odlučuje o izboru dobavljača ili korisnika, i/ili ima pristup osjetljivim poslovnim informacijama.

##### **Članak 90.**

1/ Prije prihvaćanja članstva u upravnim, nadzornim ili nekim drugim tijelima upravljanja trgovačkih društava, vladinih ili nevladinih organizacija, a koja društva ili organizacije na bilo koji način konkuriraju li radnik razumno može biti u dilemi konkuriraju li ona Poslodavcu - potrebno je o tome informirati Poslodavca te pribaviti pisanu suglasnost Ravnatelja prije eventualnog prihvaćanja takvog članstva.

2/ Uvažavajući činjenicu da bi sukob interesa mogao predstavljati i slučaj u kojem bi radnik Poslodavca na bilo koji način bio angažiran u tijelima upravljanja/nadzora korisnika Poslodavca (dakle pravnih osoba koje nisu u tržišnom natjecanju s Poslodavcem), radnik je dužan, prije prihvatanja imenovanja u bilo kojem tijelu/funkciji korisnika, o istome obavijestiti Ravnatelja kako bi se otklonile dvojbe oko eventualnog i potencijalnog sukoba interesa i to na način da će se takav radnik, po potrebi, izuzeti s obavljanja poslova u vezi tog konkretnog korisnika i/ili, a ovisno o svakom pojedinačnom slučaju, kako bi radnik eventualno osigurao suglasnost Poslodavca za prihvatanje takvog imenovanja.

#### Članak 91.

Odluka predstavlja li neko ulaganje sukob interesa obično je stvar zdravog rasuđivanja. Ukoliko radnik ili član radnikove obitelji ima dionice ili poslovne udjele ili druga prava u trgovačkom društvu koje je konkurent Poslodavca ili korisnik Poslodavca, o tome je radnik dužan izvijestiti Poslodavca kako bi se otklonile dvojbe oko eventualnog sukoba interesa i/ili kako bi radnik eventualno osigurao suglasnost Poslodavca za takva ulaganja. Sve to neovisno o tome predstavljaju li ili ne i može li ta prava i imovina predstavljati odlučujući upravljajući interes.

#### Članak 92.

Poslodavac pitanja sukoba interesa detaljno razrađuje u Etičkom kodeksu kao zasebnim internim aktom, a koji je, kao i ovaj Pravilnik, svakodobno dostupan svim radnicima te predstavlja obvezujući radnopravni dokument.

## V. BORBA PROTIV MITA I KORUPCIJE

#### Članak 93.

1/ U poslovanju i interakciji s korisnicima dužnost je svakog radnika primjenjivati najviše etičke standarde i relevantne propise, svakodobno i bezrezervno pokazivati nultu stopu tolerancije na korupciju, dok eventualne probleme s kojima se susreće u poslovanju, radnik treba rješavati timski i u skladu sa zakonom.

2/ Apsolutno je zabranjeno izravno ili preko posrednika, nuditi, obećavati ili jamčiti materijalne ili druge pogodnosti u cilju dobivanja ili zadržavanja posla ili druge neprimjerene svrhe trećoj strani, bilo javnoj ili privatnoj.

3/ Također, nije dozvoljeno prihvatiti takvu pogodnost od korisnika ili bilo koje treće strane u zamjenu za bilo kakav povlašteni tretman kod Poslodavca ili radi donošenja povoljnije odluke za korisnika. Ovo uključuje izravne pogodnosti poput primanja u novcu i ekvivalenta tih davanja (poklon bonovi i sl.), davanja u robi i usluga kao i bilo kakve neizravne pogodnosti.

4/ Svi radnici dužni su se bezrezervno suzdržavati od bilo kakvog poticanja ili ponašanja koje bi moglo dovesti do pojave ili sumnje na pojavu koruptivnih aktivnosti. Svi radnici, obzirom na pravnu prirodu i djelatnost Poslodavca, moraju biti svjesni da je nuđenje ili davanje nedopuštenih pogodnosti kako bi se utjecalo na odluku Poslodavca u odnosu na korisnika, društveno neprihvatljivo i definirano kao kazneno djelo s visokim predviđenim kaznama i da podrazumijeva osobnu odgovornost počinitelja i moguću odgovornost Poslodavca kao pravne osobe.

5/ Poslodavac pitanja iz ovog članka detaljno razrađuje u Etičkom kodeksu kao zasebnim internim aktom, a koji je, kao i ovaj Pravilnik, svakodobno dostupan svim radnicima te predstavlja obvezujući radnopravni dokument

## VI. JAVNOST RADA

#### Članak 94.

1/ Rad Poslodavca temelji se, između ostalog, i na načelu javnosti sukladno odredbama svakodobno važećeg Zakona o ustanovama.

2/ Poslodavac će uskratiti davanje informacija, odnosno uvid u dokumentaciju samo u skladu s propisima o zaštiti tajnosti podataka i zaštiti osobnih podataka.

3/ Ravnatelj je dužan najmanje jednom godišnje o svom radu i općenito radu Poslodavca kao ustanove podnositi izvješća Upravnom vijeću.

## VII. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 95.

1/ Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće Poslodavca. Pravilnik se mijenja na način na koji je i donesen. Izmjene i dopune Pravilnika objavljuju se na isti način kao i Pravilnik.

2/ Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Upravno vijeće Poslodavca.

### Članak 96.

1/ Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika u cijelosti se van snage stavljaju svi prethodni pravilnici o radu.

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

3/ Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, plaćama i naknadama Klasa:012-04/21-01/07, Urbroj: 2140-42-02-21-2 sa svim svojim eventualnim izmjenama i dopunama.

Za Poslodavca, upravno vijeće:



Dražen Čvek, predsjednik upravnog vijeća

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 20.06.2023. godine, pa stupa na snagu dana 29.06.2023. godine.

Za Poslodavca, ravnateljica:



Karolina Barilar, ravnateljica

