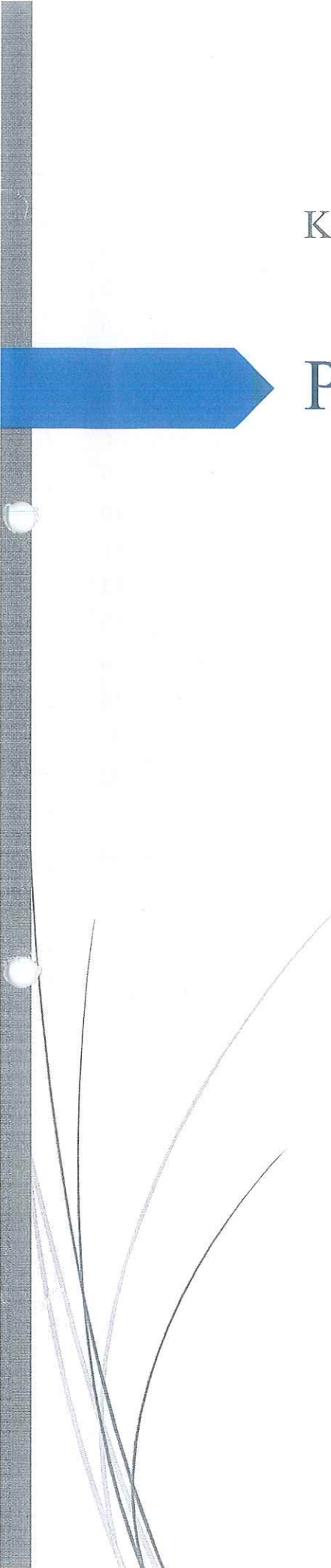


Komunalni servisi Popovača d.o.o.



# PRAVILNIK O RADU



Popovača, travanj 2023.

## Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE .....	1
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA .....	2
III. RADNO VRIJEME .....	5
IV. ODMORI I DOPUSTI .....	6
STANKA.....	6
DNEVNI ODMOR.....	6
TJEDNI ODMOR .....	6
GODIŠNJI ODMOR.....	6
PLAĆENI DOPUST .....	9
NEPLAĆENI DOPUST .....	10
V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU .....	11
VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA .....	12
VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU.....	15
VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE .....	16
IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	19
X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....	21
XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	22
XII. POSLOVNA TAJNA .....	22
XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....	23

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i članka 9. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Komunalni servisi Popovača d.o.o. (potpuni tekst od 14. rujna 2022.), dana 21. travnja 2023. godine, donosi

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Pravilnikom o radu trgovačkog društva Komunalni servisi Popovača d.o.o. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, prava i obveze radnika iz radnog odnosa, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava radnika zaposlenih u trgovačkom društvu Komunalni servisi Popovača d.o.o., a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija rada,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje odmora i dopusta,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- ostali novčani i nenovčani primici radnika,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- prestanak radnog odnosa,
- zabrana natjecanja,
- zaštita dostojanstva radnika,
- poslovna tajna.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređeni Ugovorom o radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje i na pripravnike kao i na volontere u ugovornom odnosu sa trgovačkim društvom Komunalni servisi Popovača d.o.o..

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih podzakonskih propisa iz područja radnog prava te drugih općih akata trgovačkog društva Komunalni servisi Popovača d.o.o. (u daljnjem tekstu: trgovačko društvo).

## Članak 2.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu, a prema nalogima i uputama direktora, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese trgovačkog društva i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim općim aktima trgovačkog društva.

## Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se trgovačko društvo Komunalni servisi Popovača d.o.o., Kutinska ulica 12, Popovača.

Pod pojmom „Radnik“ podrazumijevaju se radnici u radnom odnosu kod Poslodavca.

Pod pojmom „Vlasnik“ podrazumijeva se Grad Popovača, Trg grofova Erdodyja 5, Popovača.

## Članak 4.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, podzakonskim propisima i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim radnim mjestima propisane zakonom, podzakonskim propisima, Sistematizacijom radnih mjesta, ovim Pravilnikom i drugim propisima.

### Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi Direktor sukladno Godišnjem planu i programu rada.

Potreba zapošljavanja iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se isključivo ukoliko su u financijskom planu trgovačkog društva osigurana sredstva za zapošljavanje.

### Članak 7.

Imenovanje i razrješenje Direktora obavlja se na način i po postupku utvrđenom zakonom, Izjavom o osnivanju i drugim općim aktima u trgovačkom društvu.

### Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen Ugovorom o radu.

Iznimno, temeljem posebne odluke Direktora dan početka rada može se odgoditi o čemu se sklapa Dodatak ugovoru o radu.



Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale opće akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu Ugovor će se otkazati s danom početka rada.

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

#### Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom ili ovim Pravilnikom drugačije određeno.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovara se probni rad u trajanju do šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust u kojem slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Odluku o dužini trajanja probnog rada donosi Direktor ovisno o složenosti poslova određenog radnog mjesta.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je jedan tjedan.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

#### Članak 10.

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

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

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

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s

prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

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

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

#### Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku koji je sklopio Ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju Ugovora o radu na određeno vrijeme ponuditi sklapanje Ugovora na neodređeno vrijeme ukoliko radnik zadovoljava stručne i druge uvjete utvrđene Sistematizacijom radnih mjesta.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju Ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sukladno zakonu.

#### Članak 12.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu sukladno zakonu.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu 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.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove takvog rada sukladno poreznim propisima.



### Članak 13.

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

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim zakonom dozvoljen.

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

### Članak 14.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim Ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

### Članak 15.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti u statusu pripravnika.

Pripravnički staž traje 12 mjeseci a pripravnik ostvaruje pravo na plaću u iznosu od 85 % plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## III. RADNO VRIJEME

### Članak 16.

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju propisanom zakonom.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Direktor posebnom odlukom može odrediti 7 radnih dana u tjednu i vrijeme trajanja rada radnika te dane tjednog odmora za svakog radnika koji rade subotom i nedjeljom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Direktor će posebnom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s rada.

#### IV. ODMORI I DOPUSTI

##### STANKA

###### Članak 17.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Direktor će posebnom odlukom utvrditi vrijeme dnevnog odmora.

Za pojedine ustrojstvene jedinice odnosno radnike može se odrediti dnevni odmor drugačije u odnosu na druge ustrojstvene jedinice odnosno radnike.

##### DNEVNI ODMOR

###### Članak 18.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor najmanje 12 sati neprekidno.

##### TJEDNI ODMOR

###### Članak 19.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.

Dane tjednog odmora posebnom odlukom određuje direktor.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora kojega će koristiti naknadno prema odluci direktora.

##### GODIŠNJI ODMOR

###### Članak 20.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima u daljnjim odredbama ovoga Pravilnika.



## Članak 21.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog člankom 20. ovoga Pravilnika uvećava se tako da se na osnovni broj dana (20) dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

### *1) prema dužini radnog staža:*

- do 10 godina - 1 radni dan
- od 10 do 20 godina - 2 radna dana
- od 20 do 30 godina - 3 radna dana
- od 30 do 40 godina - 4 radna dana
- preko 40 godina - 5 radnih dana

### *2) prema složenosti poslova:*

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - 3 radna dana
- poslovi srednje stručne spreme i ostali - 2 radna dana

### *3) prema posebnim socijalnim uvjetima:*

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete - 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju - 3 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenim točkama 1.2 i 3. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana a za osobu s invaliditetom ne može iznositi više od 35 radnih dana.

## Članak 22.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

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

## Članak 23.

Radnik koji sklopi prvi Ugovor o radu sa Poslodavcem ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

#### Članak 24.

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

Prilikom utvrđivanja razmjernog trajanja godišnjeg odmora 1/12 godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se ukupni broj dana godišnjeg odmora podijeli sa 12 te se rezultat pomnoži sa brojem mjeseci koliko je radnik radio pritom vodeći računa na zaokruživanje broja dana za slučaj da rezultat decimalno bude jednak ili veći od 5.

#### Članak 25.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome pisano izvijesti Direktora najkasnije jedan dan prije korištenje.

#### Članak 26.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 27.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi Direktor uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanja djelatnosti Poslodavca.

U odluci iz stavka 1. ovog članka moraju biti utvrđene pojedinačne osnove za broj dana godišnjeg odmora iz članka 20. ovog Pravilnika te ukupan broj dana godišnjeg odmora.

#### Članak 28.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su prouzročeni radniku odgodom ili prekidom godišnjeg odmora.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.



Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## PLAĆENI DOPUST

### Članak 29.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka.....5 radnih dana
- smrti djeda, bake i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog druga.....2 radna dana
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta.....5 radnih dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu.....5 radnih dana
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita.....5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr.....3 radna dana
- zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem.....1 radni dan

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

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka podstavka 1., 2., 5. i 6., koji bi bio veći od 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju koje je obuhvaćeno djelatnostima Poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na jedan dan najviše četiri puta godišnje plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi u dogovoru s Poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.



Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

#### Članak 30.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

### NEPLAĆENI DOPUST

#### Članak 31.

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

- do 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj,
- do 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima (kada se ne radi o službenom putovanju),
- 5 dana za pružanje osobne skrbi,
- do 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi Direktor.

#### Članak 32.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom,
- izgradnja ili popravak stambenog prostora,
- liječenje na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi Direktor.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

#### Članak 33.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta iz članka 31. i 32. ovog Pravilnika radniku obvezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

## V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

### Članak 34.

Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće,
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža,
- dodaci na plaću,
- drugi primici sukladno ovom Pravilniku.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

### Članak 35.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje posebnom odlukom Direktor.

### Članak 36.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, do 15. u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, obveza uzdržavanja i slično).

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.

Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

### Članak 37.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate rada noću 30 %,



- otežane uvjete rada 30 %,
- za noćni rad 30 %,
- za sate prekovremenog rada 50 %,
- za rad nedjeljom 50 %,
- za rad u smjenama 10 %,
- za sate rada u dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom 50 %

Noćni rad je rad od 22.00 sata do 6.00 sati.

Otežani uvjeti rada su uvjeti rada za koje poslove koje radnik obavlja kod Poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 3. ovog članka, ili u radu prelazi iz vremena prijedpodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Radnik će u dogovoru s direktorom odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### Članak 38.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za uspješnost na radu.

Kriteriji, uvjeti i način ostvarivanja prava na dodatak za uspješnost na radu uređuju se posebnim Pravilnikom kojeg donosi Direktor.

#### Članak 39.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 90 % prosjeka plaće u zadnja 3 mjeseca koji su prethodili mjesecu u kojem je radnik bio na bolovanju.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

### VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

#### Članak 40.

Radnik može ostvariti pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu utvrđenom odlukom Direktora.



Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa u punom iznosu.

#### Članak 41.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža kod Poslodavca radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje za neprekidnih 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina radnog staža kod Poslodavca. Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad i to za navršenih:

5 godina – u visini 1,0 prosječne mjesečne bruto plaće

10 godina – u visini 1,25 prosječne mjesečne bruto plaće

15 godina – u visini 1,5 prosječne mjesečne bruto plaće

20 godina – u visini 1,75 prosječne mjesečne bruto plaće

25 godina – u visini 2,0 prosječne mjesečne bruto plaće

30 godina – u visini 2,5 prosječne mjesečne bruto plaće

35 godina – u visini 3,0 prosječne mjesečne bruto plaće

40 godina – u visini 4,0 prosječne mjesečne bruto plaće

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama RH prema posljednjoj objavi državnog zavoda za statistiku.

O pravu na jubilarnu nagradu direktor donosi pojedinačnu odluku, a isplata jubilarne nagrade izvršit će se u prvom narednom mjesecu nakon što je pravo ostvareno.

#### Članak 42.

Poslodavac može u povodu božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu (božićnica) u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može u povodu uskrasnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu (uskrsnica) u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može isplatiti radniku naknadu roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se dar isplaćuje dar u prigodi dana Svetog Nikole u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može isplatiti naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima.

#### Članak 43.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu neoporezivog dijela sukladno posebnim propisima ali ne više od tri prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

Odluku o visini otpremnine donosi direktor sukladno raspoloživim financijskim sredstvima.

#### Članak 44.

Radnik kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba,
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno 2 plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Radnik koji se radi teškog zdravstvenog stanja duže vremena nalazi na bolovanju ili koristi pravo na roditeljski dopust do jedne godine starosti djeteta, ima pravo na pomoć u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Pravo na pomoć iz stavka 4. ovog članka ostvaruje radnik jedan put godišnje po proteku tri mjeseca provedena na neprekinutom bolovanju odnosno roditeljskom dopustu do jedne godine starosti djeteta.

Radnik ima pravo na pomoć za slučaj rođenja djeteta u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi Direktor na temelju zahtjeva radnika ili člana njegove obitelji.

#### Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne dnevne prijevozne karte.

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene dnevne karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora odnosno privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.



#### Članak 46.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica u neoporezivom iznosu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Na pitanja iznosa dnevnice te ostala pitanja u vezi prava na dnevnice i ostale naknade po osnovi službenog putovanja u zemlji i inozemstvu primjenjuju se odredbe posebnih podzakonskih propisa.

#### Članak 47.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr..

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 50 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl, a u svezi s djelatnosti poslodavca.

Po povratku sa službenog putovanja radnik je obvezan u roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

### VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU

#### Članak 48.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlja radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

#### Članak 49.

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

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

Radnik je obvezan:



- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti.

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

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika iz ovoga članka regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu kojeg donosi Poslodavac.

## VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

### Članak 50.

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

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja rodnog identiteta ili spolne orijentacije.

Radnik koji smatra da je diskriminiran ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika, podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati na isti način kao i u povodu pritužbe za zaštitu dostojanstva.

### Članak 51.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama Zakona, posebnih zakona ili s odredbama ovoga Pravilnika.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Postupci kojima se radnika uznemiruje ili spolno uznemiruje smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa, kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka zaštite dostojanstva, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka.

#### Članak 52.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravanju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati povredu dostojanstva radnika smatraju se osobito, ali ne i isključivo:

- zastrašivanje, vikanje, vrijeđanje radnika, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman;
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- nedolični tjelesni kontakti spolne i druge naravi;
- uznemirujući telefonski pozivi, elektronička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i slično;
- stalno mijenjanje uputa za rad;
- postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodijeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti;
- zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija;
- nedodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno;
- uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada.

Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu radnika ne smatraju se povredom dostojanstva radnika.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### Članak 53.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su direktor i osoba koju direktor za to ovlasti posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba). Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo direktoru ili ovlaštenoj osobi podnijeti pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.



#### Članak 54.

Ovlaštena osoba je dužna bez odgode razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom, ako je to potrebno, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje, obaviti očevid te izvesti druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik.

#### Članak 55.

Ovlaštena osoba će o saslušanju podnositelja pritužbe, osobe za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoka sastaviti zapisnik, koji potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

O svim drugim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba koja je bilješku sastavila.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ovlaštena osoba cijeli postupak treba voditi diskretno.

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

Svi radnici koji rade kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku u vezi s pritužbom, koji su im poznati.

#### Članak 56.

Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja (težinu povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, da li se neko postupanje ili ponašanje ponavlja ili se dogodilo jednom, vrstu posla koja se obavlja, običaje u ponašanju, namjeru uznemiravanja i sl.).

#### Članak 57.

Nakon provedenog postupka zaštite dostojanstva radnika ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi izvješće u kojem će utvrditi da postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe.

Ovlaštena osoba će u svojem izvješću utvrditi u čemu se sastoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe, navesti sve činjenice koje to dokazuju te predložiti direktoru donošenje odluke zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje drugih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika ili predložiti direktoru odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Izvješće ovlaštene osobe dostavlja se podnositelju pritužbe, osobi protiv koje je pritužba podnesena te direktoru.

#### Članak 58.

Direktor će na temelju prijedloga ovlaštene osobe donijeti odluku kojom će radniku koji je povrijedio dostojanstvo drugog radnika izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili poduzeti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika, odnosno donijet će odluku o odbijanju pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 59.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

### IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 60.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

#### Članak 61.

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

#### Članak 62.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to postoji opravdani razlog, i to u slučajevima:

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

#### Članak 63.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima predviđenim ovim Pravilnikom.

Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

#### Članak 64.

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze radnog



odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

#### Članak 65.

Nije li Ugovorom o radu drugačije ugovoreno radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu u trajanju određenom Zakonom o radu ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca.

Otkazni rok uređuje se sukladno zakonu.

#### Članak 66.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu ako otkazuje ugovor o radu radniku nakon dvije godine neprekidnog rada.

Iznos otpremnine utvrđuje se sukladno zakonu.

#### Članak 68.

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

#### Članak 69.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan ju je naknaditi.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- učestalim kašnjenjem u dolasku na posao krivnjom radnika,
- neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s posla,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka te odugovlačenjem obavljanja istih.

Za slučajeve iz stavka 2. ovoga članka direktor će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10 % od bruto plaće radnika za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je šteta nastala.

Ako je šteta mnogo veća od iznosa iz prethodnog stavka ovoga članka Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa štete.

#### Članak 70.

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje, nemarno ili neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku,
- nedolazak na rad onoga dana kako je to predviđeno ugovorom o radu,
- neopravdani izostanak s rada 3 (tri) radna dana uzastopno ili 5 (pet) radnih dana tijekom godine,
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad,
- kaznena djela u vezi s radnim odnosom,

- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno, sukobe radnika s drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima,
- krađa ili nenamjenski i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu Poslodavca koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstava rada i slično,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- odavanje, odnosno kršenje pravila o poslovnim tajnama Poslodavca, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za Poslodavca, neovisno o tome da li je takvim postupanjem nastala šteta.

Svaki radnik je dužan, u slučaju povreda iz prethodnog stavka, odmah po saznanju pisano izvijestiti Poslodavca o radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa ili o osobito važnoj činjenici koja je opravdani razlog za otkaz ugovor o radu.

U slučaju redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac može od radnika zatražiti povrat cjelokupnog iznosa utrošenog od strane Poslodavca na edukaciju/stručno usavršavanje radnika (studiji, seminari, tečajevi i sl.), a prema stvarnom iznosu troškova utvrđenom temeljem vjerodostojne dokumentacije, zajedno sa zakonskim zateznim kamatama tekućim od dana plaćenih sredstava, do potpunog povrata sredstava od strane radnika.

## X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### Članak 71.

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

### Članak 72.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava odnosno posebnim propisima iz područja zaštite na radu.

### Članak 73.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje direktor u roku od petnaest dana od dana predaje zahtjeva.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom i ovim Pravilnikom, zbog korištenja tih prava odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

### Članak 74.

Odluke o otkazu i ostale odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.



U slučaju odbijanja primitka odluke i u slučaju kada radnik nije Poslodavcu dostavio svoju potpunu i točnu adresu dostava pismena radniku izvršit će se na oglasnoj ploči Poslodavca.

Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### Članak 75.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika te potvrda, isprava, akata i drugih pismena radniku obavlja se sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku Poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

### XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

#### Članak 76.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

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

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

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

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

Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavca.

### XII. POSLOVNA TAJNA

#### Članak 77.

Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene osobno ili od strane treće osobe povezane s radnikom.

#### Članak 78.

Obveze koje proizlaze za radnike u pogledu čuvanja poslovnih tajni, odnosno drugih oblika povjerljivih podataka a navedene su u ovome Pravilniku o radu, nisu primjenjive ako:

- a) je za vrijeme objave od strane radnika u podatak postao dostupan javnosti na dopušten način, a ne protupravnom radnjom od strane radnika,
- b) je po zahtjevu suda, odnosno drugih nadležnih državnih i javnopravnih tijela, u zakonom propisanom postupku zatražen podatak/informacija, a radnik je postupao zakonito i u skladu sa ugovorom o radu i aktima Poslodavca, uz obvezu radnika da bez odgode obavijesti Poslodavca o izvršenim radnjama i dostavljenim podacima, odnosno informacijama,
- c) je podatak ili informacija odobren za objavu od strane Poslodavca.

### XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 79.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

#### Članak 80.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 30.lipnja 2022. godine.

#### Članak 81.

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

Direktor  
KOMUNALNI SERVISI POPOVAČA  
d.o.o. za usluge i trgovinu  
Popovača, Kutinskih ulica 12  
Ivor Stanivuković, univ. spec. oec.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 21. travnja 2023.godine, a stupio je na snagu dana 01. svibnja 2023. godine.

Direktor  
KOMUNALNI SERVISI POPOVAČA  
d.o.o. za usluge i trgovinu  
Popovača, Kutinskih ulica 12  
Ivor Stanivuković, univ. spec. oec.



