

Poslovni broj: 548/3-2024  
Sinj, 18. srpnja 2024. godine

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 23. Društvenog ugovora ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o., a nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Skupština Društva, na 59. sjednici održanoj dana 18. srpnja 2024. godine, donosi

## **ODLUKU**

### **o usvajanju Pravilnika o radu ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o.**

1. Usvaja se Pravilnik o radu ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o.
2. Pravilnik o radu ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o. nalazi se u prilogu ove Odluke i čini njen sastavni dio.
3. Ovaj Pravilnik o radu ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o. objavljuje se na oglasnoj ploči društva ČISTOĆA CETINSKE KRAJINE d.o.o. i stupa na snagu osmog dana od dana objave.
4. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE:  
Ivan Sablić

ZA: 

Dostavlja se:

1. Oglasna ploča, ovdje
2. Služba za pravne, kadrovske i opće poslove, ovdje
3. Financijsko-komercijalna služba, ovdje
4. Arhiva, ovdje

*PRAVILNIK O RADU*

 **ČISTOĆA CETINSKE KRAJINE d.o.o.**

*Sinj, srpanj 2024. godine*

## SADRŽAJ

1. TEMELJNE ODREDBE.....	1
2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	1
3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU .....	2
3.1. Zasnivanje radnog odnosa.....	2
3.2. Probni rad.....	2
3.3. Rad na izdvojenom mjestu.....	3
4. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD .....	4
4.1. Pripravnici.....	4
4.2. Stručno osposobljavanje za rad.....	4
5. RADNO VRIJEME .....	5
5.1. Pojam radnog vremena.....	5
5.2. Puno radno vrijeme.....	5
5.3. Nepuno radno vrijeme.....	5
5.4. Prekovremeni rad.....	6
5.5. Pripravnost.....	6
5.6. Raspored radnog vremena.....	7
5.7. Korištenje radnoga vremena .....	7
5.8. Preraspodjela radnog vremena .....	8
6. ODMORI I DOPUSTI .....	8
6.1. Stanka.....	8
6.2. Dnevni odmor.....	9
6.3. Tjedni odmor .....	9
6.4. Godišnji odmor .....	9
6.4.1. Najkraće trajanje godišnjeg odmora.....	9
6.4.2. Rok stjecanja prava na godišnji odmor .....	10
6.4.3. Raspored korištenja godišnjeg odmora.....	10
6.4.4. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	11
6.5. Plaćeni dopust.....	11
6.6. Neplaćeni dopust.....	11
6.7. Odsutnost s posla .....	11
7. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA RADNIKA, ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA, TE ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....	12
7.1. Zaštita i sigurnost na radu .....	12
7.2. Zaštita privatnosti radnika.....	12
7.2.1. Prava radnika u odnosu na zaštitu osobnih podataka .....	13
7.3. Zaštita dostojanstva radnika.....	14
7.4. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama.....	16
7.5. Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete .....	16
7.6. Zabrana otkaza .....	17
7.7. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu .....	17
7.8. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove.....	17
7.9. Najava korištenja prava.....	17
7.10. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.....	18
7.10.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću .....	18
7.10.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad .....	18
7.10.3. Obveza obavješćivanja a privremenoj nesposobnosti za rad.....	18

7.10.4.	Pravo zaposlenja na drugim poslovima.....	18
7.10.5.	Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti.....	19
8.	POSLOVNA TAJNA I POVLAŠTENE INFORMACIJE .....	19
9.	PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA NOVČANA PRIMANJA .....	19
9.1.	Plaća za izvršeni rad radnika .....	19
9.2.	Osnovna plaća.....	20
9.3.	Dodatci na osnovnu plaću .....	21
9.4.	Naknada plaće .....	21
9.5.	Stimulativni dio plaće .....	21
9.6.	Načini i rokovi isplate plaće i drugih primanja.....	22
9.7.	Drugi novčani i nenovčani primitci radnika .....	23
9.7.1.	Naknada troškova prijevoza .....	23
9.7.2.	Dnevnica za službeni put .....	23
9.7.3.	Korištenje privatnog automobila .....	24
9.7.4.	Otpremnina .....	24
9.7.5.	Jubilarna nagrada.....	24
9.7.6.	Prigodni darovi za djecu radnika.....	24
9.7.7.	Prigodne isplate radnicima.....	25
9.7.8.	Izvanredne pomoći.....	25
9.7.9.	Oporezivanje naknada.....	25
10.	PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	26
10.1.	Način prestanka ugovora o radu .....	26
10.2.	Sporazum o prestanku ugovora o radu .....	26
10.3.	Otkaz ugovora o radu .....	26
10.3.1.	Redoviti otkaz Poslodavca.....	26
10.3.2.	Redoviti otkaz radnika .....	26
10.3.3.	Izvanredni otkaz .....	26
10.3.4.	Lakše povrede iz radnog odnosa.....	26
10.3.5.	Osobito teške povrede iz radnog odnosa.....	27
10.3.6.	Sankcije za povrede iz radnog odnosa.....	28
10.3.7.	Postupak prije otkazivanja .....	28
10.3.8.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza.....	28
10.3.9.	Najmanje trajanje otkaznoga roka .....	29
10.3.10.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu .....	29
10.3.11.	Razduživanje, vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju.....	30
11.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	30
12.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	31
13.	DOSTAVA .....	31
14.	NAKNADA ŠTETE.....	32
15.	RJEŠAVANJE SPOROVA.....	32
16.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....	32

Na temelju odredbi članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 dalje: Zakon o radu) Skupština trgovačkog društva ČISTOĆA CETINSKE KRAJINE d.o.o. sa sjedištem u Sinju, 126. brigade HV-a 13, OIB: 79243957155, MBS: 060305620 (dalje: Poslodavac), na 59. sjednici održanoj dana 18. srpnja 2024. godine, donosi sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) *Ovim se Pravilnikom uređuju zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca i druga pitanja u svezi s radom.*
- (2) *Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, ili ugovor o dopunskom radu, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na drugom mjestu koje odredi Poslodavac u zemlji i inozemstvu ili kod kuće.*
- (3) *Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na članove Uprave Poslodavca ukoliko nisu u suprotnosti sa Zakonom o trgovačkim društvima, osnivačkim aktom Poslodavca i Ugovorom o obavljanju poslova u Upravi Poslodavca.*

#### **Članak 2.**

- (1) *U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.*
- (2) *Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.*

#### **Članak 3.**

- (1) *Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno prema uputama Poslodavca, odnosno, ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.*
- (2) *Radnik je obavezan prema potrebi usavršavati svoja znanja i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.*

#### **Članak 4.**

- (1) *Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu o radu i posebnim zakonima.*
- (2) *Svi zahtjevi za ostvarivanje prava iz radnih odnosa upućuju se Upravi Poslodavca.*
- (3) *Za rješavanje zahtjeva i donošenje odluka iz stavka 1. i 2. ovog članka nadležna je Uprava Poslodavca.*

### **2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 5.**

- (1) *Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, Pravilnikom o organizaciji poslova i sistematizaciji radnih mjesta.*

**Članak 6.**

- (1) *Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.*
- (2) *Provjeru sposobnosti radnika za obavljanje poslova određenog mjesta prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može povjeriti posebnom tročlanom povjerenstvu kojeg će imenovati Uprava Poslodavca, a članovi povjerenstva trebaju biti radnici.*
- (3) *Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se zatražiti od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnima za rad na određenom poslu (npr. da pokaže brzinu i točnost obavljanja određenih radnih operacija, da se provjeri njegovo znanje stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja drugog radnoga zadatka i sl.).*
- (4) *Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti donijet će se odluka o zasnivanju radnog odnosa.*
- (5) *Posebna zdravstvena sposobnost je uvjet za obavljanje poslova onih radnih mjesta na kojima radnik po Pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.*
- (6) *Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.*
- (7) *Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir, a u protivnom će snositi posljedice neobavještanja te Poslodavac pridržava pravo tražiti naknadu štete nastale neobavještanjem.*

**Članak 7.**

- (1) *S izabranim radnikom sklopit će se ugovor o radu.*
- (2) *Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.*
- (3) *Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte Poslodavca, kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.*
- (4) *Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.*

**Članak 8.**

- (1) *Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznae s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom na radu.*
- (2) *Radnika u rad uvodi neposredno nadređeni radnik ili radnik s određenim radnim iskustvom kojeg za to odredi Poslodavac.*

**3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU****3.1. Zasnivanje radnog odnosa****Članak 9.**

- (1) *Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.*
- (2) *Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.*

**3.2. Probni rad****Članak 10.**

- (1) *Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad o čemu odluku donosi Poslodavac,*

odnosno osoba koju ovlasti Poslodavac.

- (2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu i podzakonskim aktima, a sve u skladu s Zakonom o radu.
- (3) Probni rad može trajati:
  - 6 mjeseci za radna mjesta za koja je uvjet VSS, VŠS, VKV
  - 3 mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet SSS, KV, NKV ili osnovna škola

#### **Članak 11.**

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka vremena probnog rada navedenog u tom ugovoru.
- (2) U slučaju da je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana.
- (3) Obavijest o otkazu ugovora o radu, odnosno o raskidu mora se uručiti radniku prije isteka vremena određenog za probni rad.

#### **Članak 12.**

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba dokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

#### **Članak 13.**

- (1) Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni nadređeni, a Poslodavac može, prema potrebi, uz neposredno nadređenog odrediti i drugoga i/ili druge radnike koji će pratiti i ocijeniti rad.
- (2) Ocjena zadovoljenja probnog rada donosi se najkasnije do isteka roka probnog rada na osnovi slijedećih kriterija i to:
  - kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,
  - odnosu prema radnim obavezama,
  - radnoj disciplini,
  - odnosu prema sredstvima rada,
  - radnoj adaptaciji,
  - odnosu prema radnicima s kojima surađuje i neposrednom nadređenom,
  - provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način i
  - drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima Poslodavca.
- (3) Radniku koji je za isto radno mjesto imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme tijekom kojeg je odradio probni rad u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme neće se ugovoriti probni rad.
- (4) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

### **3.3. Rad na izdvojenom mjestu rada**

#### **Članak 14.**

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- (2) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Za rad koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

**Članak 15.**

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. Zakona o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu,
- načinu evidentiranja radnog vremena,
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim,
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana,
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca,
- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom radnom mjestu Poslodavac će regulirati posebnom odlukom.

**4. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD****4.1. Pripravnici****Članak 16.**

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

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

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

**Članak 17.**

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

**Članak 18.**

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

**4.2. Stručno osposobljavanje za rad****Članak 19.**

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom 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) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

**Članak 20.**

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



**Članak 21.**

(1) Ako Zakonom o radu nije drugačije određeno pripravnički staž, uključujući, osobe koje se stručno osposobljavaju za rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- Pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme, odnosno magistar struke (300 i više ECTS bodova) - 12 mjeseci
- Pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme, odnosno stručni prvostupnici i stručne prvostupnice - 9 mjeseci
- Pripravnik V/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci
- Pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme - 3 mjeseca

**5. RADNO VRIJEME****5.1. Pojam radnog vremena****Članak 22.**

(1) Radno vrijeme je vrijeme 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 ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

**5.2. Puno radno vrijeme****Članak 23.**

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, te ugovorom o radu ne bude određeno kraće ili duže radno vrijeme.

**5.3. Nepuno radno vrijeme****Članak 24.**

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

(2) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno osim u slučaju dodatnog rada radnika iz članka 18.a. Zakona o radu.

(3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su Poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

(5) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

(6) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

(7) 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 Poslodavcima.

**Članak 25.**

(1) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo u neke dane u tjednu.

**Članak 26.**

(1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom

glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

#### 5.4. Prekovremeni rad

##### Članak 27.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban (npr. radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim slučajevima), radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne pisane obavijesti. Usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.
- (4) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada) uz odobrenje Poslodavca.
- (5) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (6) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje osim u slučaju da je to ugovoreno kolektivnim ugovorom kada ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

##### Članak 28.

- (1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:
  - maloljetnom radniku,
  - roditelju koji radi nepuno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.
- (2) Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile.
- (3) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.
- (4) Radniku koji obavlja dodatni rad kod Poslodavca ne može se naložiti dodatni rad osim u slučaju više sile.

#### 5.5. Pripravnost

##### Članak 29.

- (1) Za pojedina radna mjesta Poslodavac može utvrditi potrebu za pripravnosću kako bi se i nakon redovnog radnog vremena osiguralo nesmetano obavljanje djelatnosti Poslodavca i izvršavanje radnih zadataka.
- (2) Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnom prostoru Poslodavca, ali mora biti dostupan i u slučaju potrebe dužan se odazvati pozivu Poslodavca za obavljanje poslova u određeno vrijeme i na određenom mjestu.
- (3) Pripravnost se ne smatra prekovremenim radom.

##### Članak 30.

- (1) Radnicima koji po nalogu poslodavca moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravnici zbog izvršenja poslova i zadataka pripada naknada za pripravnost za koju se uvećava osnovna plaća radnika u visini iznosa propisanog

člankom 82. od satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti.

- (2) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom te će ga Poslodavac platiti kao redovan rad, odnosno prekovremeni rad ako taj rad prelazi 40 sati tjedno.

#### **Članak 31.**

- (1) Popis radnika, raspored pripravnosti te broj sati koje će radnik provesti u pripravnosti utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

### **5.6. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 32.**

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana sukladno odluci Poslodavca.
- (2) Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno, osim ukoliko posebnom odlukom Poslodavca nije određeno drugačije.

#### **Članak 33.**

- (1) Po potrebi, radnici su obvezni raditi u smjenskom radu.
- (2) Odluku o potrebi smjenskog rada, te radnicima koji su obvezni raditi u smjeni, broj smjena i vremenu početka rada u smjeni i završetka smjene donosi Poslodavac.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najviše jedan tjedan.
- (4) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (5) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (6) 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.
- (7) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

#### **Članak 34.**

- (1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje Poslodavac odlukom.
- (2) O rasporedu i promjeni radnog vremena Uprava Poslodavca obavijestit će radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.

### **5.7. Korištenje radnoga vremena**

#### **Članak 35.**

- (1) Početak radnog vremena i završetak radnog vremena utvrđuje Poslodavac odlukom.
- (2) Početak i završetak radnog vremena kontrolira se na način da su svi zaposlenici obvezni prilikom dolaska na posao i odlaska s posla prijaviti se, odnosno odjaviti putem postavljenog elektronskog čitača ili na bilo koji drugi način sukladno odluci Poslodavca. Evidencija prisutnosti može se koristiti za isplatu plaće i troška puta.
- (3) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposredno nadređenog.
- (4) O spriječenosti dolaska na posao te o razlozima spriječenosti dolaska na posao radnik je dužan u roku od 24 sata usmeno obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana Poslodavcu dostaviti pisani dokaz o razlogu spriječenosti dolaska na posao. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije

mogao ispuniti navedenu obvezu u propisanom roku, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

- (5) Propuštanje postupanja radnika opisanog u prethodnom stavku smatrat će se kršenjem obveze iz radnog odnosa povodom čega je Poslodavac ovlašten otkazati ugovor o radu.
- (6) Pod kršenjem obveze iz radnog odnosa, a s posljedicom otkaza ugovora o radu smatra se i slučaj kada je radnik postupio na način propisan u stavku 5. ovog članka, ali nije imao opravdani razlog za izostanak s posla.

### **5.8. Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 36.**

- (1) Zbog naravi posla može se uvesti preraspodjela radnog vremena.
- (2) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### **Članak 37.**

- (1) Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Po potrebi za preraspodjelu radnog vremena može se odrediti i kraće razdoblje unutar 12 mjeseci.
- (3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset i osam) sati tjedno, a iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 (četrdeset osam sati tjedno), ali ne duže od 56 (pedeset šest sati tjedno), odnosno 60 (šezdeset sati tjedno) ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.
- (6) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako Poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **6. ODMORI I DOPUSTI**

### **6.1. Stanka**

#### **Članak 38.**

- (1) Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Poslodavac.
- (2) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (3) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (4) Ako posebna narav posla ne omogućava prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka,

Poslodavac će internim aktom urediti vrijeme i način korištenja ovog odmora.

## 6.2. Dnevni odmor

### Članak 39.

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

## 6.3. Tjedni odmor

### Članak 40.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Nedjelja je u pravilu dan tjednog odmora.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju od 24 sata, 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.
- (4) Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava mu se u razdoblju određenom internim aktom poslodavca ili ugovorom o radu.

## 6.4. Godišnji odmor

### 6.4.1. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

### Članak 41.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.
- (3) U dane godišnjeg odmora uračunavaju se i subote ako je radnik obavezan raditi subotom. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (5) Radnik ima pravo na uvećanje osnovice godišnjeg odmora po osnovi sljedećih kriterija:

R. br.	Kriterij	Broj radnih dana
<b>1.</b>	<b>Prema duljini radnog staža</b>	
	od 1 do 5 godina	1
	od 5 do 10 godina	2
	od 10 do 20 godina	3
	od 20 do 30 godina	4
	od 30 do 35 godina	5
	35 godina i duže	6
<b>2.</b>	<b>Prema složenosti poslova (rang)</b>	
	rukovoditelji i voditelji Društva	5
	na poslovima za koje se traži VSS	4

	na poslovima za koje se traži VŠS i VKV	3
	na poslovima za koje se traži SSS i KV	2
	ostali poslovi	1
<b>3.</b>	<b>Prema uvjetima rada iz procjene rizika</b>	
	Radniku zaposlenom na radnom mjestu koje je sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Procjeni rizika za poslove na mjestu rada na popisu radnih mjesta s posebnim uvjetima rada	2
<b>4.</b>	<b>Prema posebnim socijalnim uvjetima</b>	
	Radniku – roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3
	Radniku samohranom roditelju maloljetnog djeteta	3
	Radniku – invalidnoj osobi prema propisima o mirovinskom osiguranju	2

- (6) Radnici koji prema utvrđenim kriterijima iz prethodnog stavka ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 imaju pravo na najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.
- (7) Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, a koje se utvrđuje temeljem elektroničkog zapisa podataka o radniku kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje ili na drugi način predviđen mjerodavnim zakonom.
- (8) Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

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

##### **Članak 42.**

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.
- (3) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

#### **6.4.3. Raspored korištenja godišnjeg odmora**

##### **Članak 43.**

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i rasonodu radnika najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

##### **Članak 44.**

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se ne dogovori drugačije s Poslodavcem.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.
- (4) Godišnji odmor koji ne koristi u kalendarskoj godini u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor, radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

**6.4.4. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor****Članak 45.**

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.
- (3) U slučaju smrti radnika nasljednici imaju pravo na naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor koji nije iskorišten, pri čemu je za određivanje osoba nasljednika mjerodavno pravomoćno rješenje o nasljeđivanju.

**6.5. Plaćeni dopust****Članak 46.**

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:
 

▪ sklapanje braka	5 radnih dana
▪ rođenje djeteta	3 radna dana
▪ teža bolest člana uže obitelji:	
- supružnika, djeteta ili roditelja	4 radnih dana
- ostalih članova uže obitelji	2 radna dana
▪ smrt člana uže obitelji:	
- supružnika, djeteta ili roditelja	5 radnih dana
- ostalih članova uže obitelji	3 radna dana
▪ stručno školovanje vezano uz potrebe Poslodavca	5 radnih dana
▪ osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada	3 radna dana
- (2) Radnici dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na dva (2) radna dana plaćenog dopusta s naslova dobrovoljnog darivanja krvi koji mogu koristiti u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama. Ukoliko radnik namjerava koristiti plaćeni dopust na dan darivanja, krvi radnik je dužan, ako je moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.
- (3) Plaćeni dopust radnik mora koristiti za vrijeme ili neposredno nakon nastanka slučaja zbog kojih je plaćeni dopust odobren, a izostanak s posla radnik je dužan opravdati vjerodostojnom ispravom u roku 15 dana od dana nastanka slučaja.
- (4) U iznimnim slučajevima Poslodavac može odrediti plaćeni dopust u dužem trajanju od onoga koje je navedeno u prethodnom stavku ovog članka.
- (5) Odluku o trajanju plaćenog dopusta donosi Poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika, a na temelju stvarnih potreba u konkretnom slučaju.

**6.6. Neplaćeni dopust****Članak 47.**

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. 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.

**6.7. Odsutnost s posla****Članak 48.**

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



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

## **7. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA RADNIKA, ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA, TE ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **7.1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 49.**

- (1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
- (2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

### **7.2. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 50.**

- (1) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta. Radnik nema pravo od Poslodavca zahtijevati ostvarenje materijalnog prava (npr. pravo na dar za djecu) ukoliko mu Poslodavac nije ispunio obvezu isplate ili drugog davanja u naravi radi činjenice propusta radnika da dostavi potrebne podatke.
- (4) Poslodavac prikuplja i vodi sljedeće podatke za radnike:
- ime i prezime radnika,
  - osobni identifikacijski broj,
  - spol,
  - dan, mjesec i godina rođenja,
  - mjesto rođenja, općina i županija,
  - državljanstvo
  - prebivalište i adresa,
  - mjesto rada,
  - zanimanje,
  - školska sprema,
  - stručno obrazovanje,
  - stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
  - poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi,
  - radno vrijeme radnika u satima,
  - radni staž do zaposlenja kod ovog Poslodavca,
  - je li ugovor o radu sklopljen na ne određeno ili na određeno vrijeme,
  - je li radnik invalid rada ili umirovljenik,



- zaposlenje kod drugog poslodavca,
  - datum zasnivanja radnog odnosa,
  - datum prestanka radnog odnosa,
  - razlog prestanka radnog odnosa.
- (5) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

#### Članak 51.

- (1) Poslodavac može posebno ovlastiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati ovlaštenim trećim osobama.
- (2) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim nje ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se trećim osobama podaci u skladu sa zakonom.
- (3) Osoba iz stavka 2. ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.
- (4) Ovlaštena osoba Poslodavca obavijestit će radnika, da su ovlaštene treće osobe zatražile uvid i/ili dostavu povjerljivih podataka, osim ako to nije protivno pozitivnim propisima.

#### 7.2.1. Prava radnika u odnosu na zaštitu osobnih podataka

#### Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo na pristup informaciji koji se osobni podaci odnose na njega. Poslodavac je dužan Radniku pružiti informacije o osobnim podacima koji se na njega odnose, a koje Poslodavac obrađuje, kao i dobiti pristup osobnim podacima i informacijama o svrsi obrade, kategorijama osobnih podataka koje obrađuje, primateljima ili kategorijama primatelja kojima su osobni podaci otkriveni, primateljima u trećim zemljama i odgovarajućim zaštitnim mjerama koje se odnose na prijenos njegovih osobnih podataka.
- (2) Radnik može podnijeti zahtjev za pristup informacijama putem obrasca dostupnog u uredu Uprave. Popunjen i potpisan obrazac dužan je dostaviti Poslodavcu.
- (3) Poslodavac će radniku osigurati kopiju osobnih podataka koje obrađuje, a za sve dodatne kopije koje zatraži radnik Poslodavac može naplatiti razumnu naknadu na temelju administrativnih troškova.
- (4) Poslodavac će pružiti radniku zatražene informacije u elektroničkom obliku putem službene e-mail adrese ili preporučenom poštom na adresu navedenu u zahtjevu.

#### Članak 53.

- (1) Sukladno Općoj uredbi (EU) 2016/679 o zaštiti podataka radnik ima sljedeća prava:
  - Pravo pristupa - radnik ima pravo dobiti od Poslodavca potvrdu obrađuju li se osobni podaci koji se odnose na njega te ako se takvi osobni podaci obrađuju, pristup osobnim podacima;
  - Pravo na ispravak - radnik ima pravo bez nepotrebnog odgađanja ishoditi od Poslodavca ispravak netočnih osobnih podataka koji se na njega odnose. Uzimajući u obzir svrhe obrade, Radnik ima pravo dopuniti nepotpune osobne podatke, među ostalim i davanjem dodatne izjave;
  - Pravo na brisanje - radnik ima pravo od Poslodavca ishoditi brisanje osobnih podataka koji se na njega odnose bez nepotrebnog odgađanja te Poslodavac ima obvezu obrisati osobne podatke bez nepotrebnog odgađanja osim ako ne postoje legitimni razlozi za obradu koji nadilaze interese, prava i slobode radnika ili radi postavljanja, ostvarivanja ili obrane pravnih zahtjeva;
  - Pravo na ograničavanje obrade - radnik ima pravo od Poslodavca ishoditi ograničenje obrade sukladno uvjetima navedenima u Općoj uredbi;
  - Pravo na prijenos podataka - radnik ima pravo zaprimiti osobne podatke koji se odnose na njega, a koje je pružio Poslodavcu u strukturiranom, uobičajeno upotrebljavanom i strojno čitljivom formatu te ima pravo prenijeti te podatke drugom voditelju obrade bez ometanja od strane Poslodavca kojem su osobni podaci pruženi, sukladno uvjetima navedenima u Općoj uredbi;

- Pravo na prigovor - radnik ima pravo na temelju svoje posebne situacije u svakom trenutku uložiti prigovor na obradu osobnih podataka koji se odnose na njega. Poslodavac više ne smije obrađivati osobne podatke osim ako dokaže da postoje uvjerljivi legitimni razlozi za obradu koji nadilaze interese, prava i slobode radnika ili radi postavljanja, ostvarivanja ili obrane pravnih zahtjeva;
  - Prava vezana uz automatsko donošenje odluka i profiliranje - radnik ima pravo da se na njega ne odnosi odluka koja se temelji isključivo na automatiziranoj obradi, uključujući izradu profila, koja proizvodi pravne učinke koji se na njega odnose ili na sličan način značajno na njega utječu.
- (2) Radnik ima pravo u svakom trenutku povući prethodno dane privole, o čemu će biti obaviješten prije inicijalnog davanja privole.
- (3) Poslodavac će pružiti radniku sve informacije o poduzetim radnjama u roku od mjesec dana od dana zaprimanja Zahtjeva. Uzimajući u obzir složenost i broj zahtjeva rok od mjesec dana Poslodavac može produljiti za još dodatna dva mjeseca, a Radnika o produljenju roka i razlozima će obavijestiti u roku od mjesec dana od dan zaprimanja zahtjeva.

### 7.3. Zaštita dostojanstva radnika

#### Članak 54.

- (1) Poslodavac će osigurati uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.
- (3) Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, što se regulira posebnim aktom.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### Članak 55.

- (1) Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju imenuje Poslodavac Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva djelatnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).
- (2) Poslodavac je obavezan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 56.

- (1) Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
  - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem,
  - uznemiravajući telefonski pozivi, upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
  - dodjeljivanje poslova štetnih za zdravlje i onih koji umanjuju samopoštovanje radnika,
  - postavljanje rokova koje je objektivno nemoguće ostvariti,

- ne dodjeljivanje posla kako bi se radnik osjećao beskorisno,
  - miješanje u privatnost radnika postavljanjem upita, nadziranjem ili praćenjem,
  - isključenje i socijalna izolacija.
- (2) Radnici se štite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

#### Članak 57.

- (1) Prije stupanja na rad radnika se upoznae s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.
- (2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemirava druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 58.

- (1) Kada Povjerenik primi pisanu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (2) U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a može ga potpisati i druga osoba koja je sudjelovala u postupku kao što je sindikalni povjerenik.

#### Članak 59.

- (1) Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.
- (2) Privremene mjere mogu biti:
- oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
  - udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,
  - oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.
- (3) Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

#### Članak 60.

- (1) Ako Povjerenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od prekida rada.

#### Članak 61.

- (1) Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (2) Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.
- (3) U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika

drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

#### **Članak 62.**

- (1) Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od radnika Poslodavca, Povjerenik će obavijestiti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.
- (2) Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:
  - premještaj radnika u druge poslovne prostorije,
  - pisano upozorenje,
  - otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
  - redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (3) Povjerenik je ovlašten izreći mjere navedene u točkama 1. i 2. prethodnog stavka kumulativno.

#### **Članak 63.**

- (1) Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod Poslodavca, povjerenik može:
  - pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom,
  - o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere,
  - trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih se dolazi u doticaj s tom osobom,
  - ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U slučaju iz stavka 1. točke 4. ovog članka posljedica sklapanja novog ugovora ne smije biti smanjenje plaće ili nepovoljniji uvjeti rada.
- (3) Povjerenik je ovlašten izreći mjere navedene u točkama 1., 2. i 3. ili 4. stavka 1. kumulativno.

#### **Članak 64.**

- (1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik iz članka 55. ovog pravilnika.

### **7.4. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama**

#### **Članak 65.**

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa 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.

### **7.5. Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete**

#### **Članak 66.**

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

**7.6. Zabrana otkaza****Članak 67.**

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (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.

**7.7. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu****Članak 68.**

- (1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust te ostala prava navedena u članku 64. stavku 1. ovog Pravilnika, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
- (2) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

**7.8. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove****Članak 69.**

- (1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

**7.9. Najava korištenja prava****Članak 70.**

- (1) Zaposleni roditelj koji, u tijeku korištenja prava iz ovog Pravilnika, namjerava mijenjati način korištenja tog prava, obvezan je najmanje 30 dana prije nastanka te promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava, pisano obavijestiti Poslodavca o toj namjeri.
- (2) Na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je obvezan u roku od osam dana od dana zaprimanja obavijesti izdati pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja. Ukoliko to ne učini, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom



početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti Poslodavcu.

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

##### **7.10.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću**

###### **Članak 71.**

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

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

###### **Članak 72.**

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenju ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

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

###### **Članak 73.**

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

##### **7.10.4. Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

###### **Članak 74.**

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

**7.10.5. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti****Članak 75.**

- (1) Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, samo uz uvjete predviđene Zakonom o radu.

**8. POSLOVNA TAJNA I POVLAŠTENE INFORMACIJE****Članak 76.**

- (1) Radnik se obvezuje da tijekom i na neodređeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa neće ni na koji način otkriti bilo kojoj trećoj strani, bilo izravno ili neizravno, niti će upotrebljavati bilo koje podatke koji su po prirodi predstavljaju poslovnu tajnu ili povlaštene informacije, odnosno sve činjenice koje nisu poznate javnosti, a odnose se na predmet poslovanja Poslodavca, koje bi, da su poznate javnosti, mogle utjecati na predmet poslovanja Poslodavca.
- (2) Kršenje obveze iz stavka 1. ovog članka tijekom trajanja radnog odnosa predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, a time i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca.
- (3) U slučaju povrede odredaba ovog članka radnik je dužan naknaditi Poslodavcu prouzročenu štetu.

**Članak 77.**

- (1) Podatke ili isprave koje se smatraju poslovnom tajnom ili povlaštenom informacijom može drugim ovlaštenim osobama dati ili predložiti samo Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

**9. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA NOVČANA PRIMANJA****9.1. Plaća za izvršeni rad radnika****Članak 78.**

- (1) Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta ili ugovorom o radu.
- (3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
- osnovne odnosno ugovorene plaće,
  - dodataka,
  - ostalih primitaka.
- (4) Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- (5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.
- (6) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.
- (7) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i

*javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.*

- (8) *Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.*

#### **Članak 79.**

- (1) *Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa i koji se ne smatraju plaćom su:*
- *primici koje Poslodavac, u skladu s propisom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarne nagrade, regres, božićnica i slično).*
  - *primici koje Poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.*

#### **Članak 80.**

- (2) *Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.*
- (3) *Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:*
- *obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,*
  - *je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.*
- (4) *Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.*
- (5) *Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa u skladu s člankom 75. i 76. ovog Pravilnika.*

## **9.2. Osnovna plaća**

#### **Članak 81.**

- (1) *Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad pripada mu naknada plaće.*
- (2) *Osnovna plaća predstavlja sumu novca koja se dobije kao umnožak složenosti radnog mjesta izraženog u bodovima i vrijednosti boda za puno radno vrijeme, normalan učinak i normalne uvjete rada.*
- (3) *Vrijednost boda određuje Poslodavac posebnom odlukom kada ocjeni da je vrijednost boda potrebno i moguće mijenjati.*
- (4) *Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.*
- (5) *U osnovnu plaću ne ulaze isplate regresa za godišnji odmor, božićnice te ostale isplate koje prema Zakonu o porezu na dohodak čine dohodak radnika ukoliko su isplaćene u iznosu većem od dozvoljenog neoporezivog iznosa (jubilarne nagrade, dnevnice za službeni put, dnevnice za terenski rad, razne potpore i drugo).*
- (6) *Kada radnik zamjenjuje svog neposrednog rukovoditelja koji je odsutan pripada mu plaća po osnovi radnog mjesta rukovoditelja, pod uvjetom da zamjenjivanje traje neprekidno najmanje dva radna tjedna.*



**9.3. Dodatci na osnovnu plaću****Članak 82.**

- (1) U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdane, ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, dvokratno, nedjeljom, prekovremeno ili u drugoj smjeni kad se radi o izmijenjenom rasporedu rada, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:
- |  |          |
|--|----------|
| ▪ noćni rad  | za 40 %  |
| ▪ rad u dane blagdane i neradne dane propisane zakonom                       | za 100 % |
| ▪ rad nedjeljom  | za 50 %  |
| ▪ prekovremeni rad,  | za 50 %  |
| ▪ pripravnost za rad   | za 10 %  |
| ▪ pripravnost za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom | za 15 %  |
| ▪ rad u drugoj smjeni  | za 10 %  |
- (2) Radnicima koji rade pod otežanim uvjetima rada pripada dio plaće koji čini sastavni dio osnovne plaće te se utvrđuje kao dio složenosti radnog mjesta i iskazuje se bodovima u okviru ukupne procjene radnih mjesta.
- (3) Radnik ima pravo na dodatak od 0,5 % na osnovnu plaću za svaku godinu radnog staža. U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće uračunavaju se godine efektivnog rada evidentiranog u elektroničkom zapisu podataka o radniku kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje ili na drugi zakonom propisani način.
- (4) Utvrđivanje dijela plaće po osnovi radnog staža vrši se jednom godišnje sa stanjem 31. prosinca protekle godine, a vrijedi za tekuću obračunsku godinu. Dodatak za radni staž može iznositi najviše 20% osnovne plaće.

**9.4. Naknada plaće****Članak 83.**

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme odobrenog odsustva radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.
- (7) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.
- (8) Iznimno od stavaka 3. i 4. ovoga 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 tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

**9.5. Stimulativni dio plaće****Članak 84.**

- (1) Za ostvarivanje iznadprosječnih, stvarno utemeljenih rezultata rada pojedinog radnika, radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće.

- (2) Stimulativni dio plaće iz stavka 1. ovoga članka određuje se u postotku od plaće radnika za taj mjesec, a najviše do 20 %.
- (3) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće te o visini stimulativnog dijela plaće, ovisno rezultatima o rada, donosi Poslodavac za svakog pojedinog radnika samostalno ili na prijedlog Rukovoditelja odjela.
- (4) Ako se prijedlog za isplatu stimulacije odbije, na prijedlogu će se navesti razlog zbog kojeg se prijedlog odbija.
- (5) Odluka o isplati stimulacije dostavlja se predlagatelju, radniku predloženom za stimulaciju, Financijsko – komercijalnoj službi i Službi za opće, pravne i kadrovske poslove.

#### **Članak 85.**

- (1) Radniku se može odobriti isplata stimulativnog dijela plaće u slučaju:
  - rada na Projektima,
  - rada na dodatnim poslovima za tržište ili drugim dodatnim poslovima izvan opisa redovnog posla,
  - pridonošenju iznimnog poslovnog rezultata za Društvo,
  - rad koji je doprinio ugledu Društva,
  - natprosječna kvaliteta obavljenih poslova (iskazana stručnost, samostalnost i kreativnost u obavljanju posla),
  - uspješno i pravodobno obavljanje poslova odsutnog radnika, uz redovno obavljanje poslova svoga radnog mjesta, u neprekidnom razdoblju od najmanje mjesec dana.

#### **Članak 86.**

- (1) Prijedlog za isplatu stimulacije radniku podnosi se na obrascu koji se nalazi u prilogu ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.
- (2) Prijedlog za isplatu stimulacije sadrži:
  - osnovu za isplatu stimulacije sukladno odredbama ovog Pravilnika,
  - kriterije za raspodjelu sredstava rada između više radnika ako je više radnika sudjelovalo u istim poslovnim aktivnostima,
  - iznos stimulacije koji je iskazan u postotku od plaće radnika.
- (3) Prijedlog iz stavka 1. ovoga članka podnosi se izravno Poslodavcu.

#### **Članak 87.**

- (1) Isplata stimulacije može se odobriti ako za tu svrhu postoje raspoloživa financijska sredstva.
- (2) Stimulacija će se isplatiti neposredno nakon izvršenog posla koji je razlog za isplatu stimulacije.
- (3) Stimulacija se ne može isplatiti radniku za razdoblje tijekom kojeg je bio privremeno odsutan s rada ili je koristio godišnji odmor.
- (4) Radniku se ne može dva puta isplatiti stimulacija za isti rad obavljen tijekom istog razdoblja.

### **9.6. Načini i rokovi isplate plaće i drugih primanja**

#### **Članak 88.**

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- (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 stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

- (5) *Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, Poslodavac će ga radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.*
- (6) *Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.*

#### **Članak 89.**

- (1) *Naknada plaće iz članka 80. ovog Pravilnika koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se u rokovima u kojima se i isplaćuje plaća.*

#### **Članak 90.**

- (1) *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.*
- (2) *U slučaju da Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:*
  - *obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,*
  - *obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.*
- (3) *Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.*
- (4) *Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.*

### **9.7. Drugi novčani i nenovčani primitci radnika**

#### **9.7.1. Naknada troškova prijevoza**

#### **Članak 91.**

- (1) *Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.*
- (2) *Radnici koji koriste službena vozila za prijevoz na posao i s posla nemaju pravo na naknadu troška opisanog u prethodnom stavku.*
- (3) *Troškovi prijevoza na posao i s posla ne isplaćuju se radnicima za koje je Poslodavac osigurao prijevoz.*
- (4) *Uvjeti i način ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Poslodavac.*

#### **9.7.2. Dnevnica za službeni put**

#### **Članak 92.**

- (1) *Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, koje je udaljeno najmanje 30 km od uobičajenog mjesta rada ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.*
- (2) *Dnevnica iz stavka 1. ovog članka ne može biti veća od neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.*
- (3) *Troškovi noćenja priznaju se u punom iznosu prema priloženom računu najviše do cijene hotela do tri zvjezdice, a u iznimnim prilikama po računu do cijene hotela do pet zvjezdica uz posebno odobrenje Poslodavca.*
- (4) *Radnik je dužan u roku 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti obračun troškova službenog*

putovanja.

#### **Članak 93.**

- (1) *Visina dnevnice utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Poslodavac do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*
- (2) *Radniku se priznaje cijela dnevica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevica i u slučaju kad službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.*
- (3) *Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.*

#### **9.7.3. Korištenje privatnog automobila**

#### **Članak 94.**

- (1) *Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima radnik kojem to iznimno odobri Poslodavac, odnosno osoba koju Poslodavac za to ovlasti.*
- (2) *Radnik kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo po svakom prijeđenom kilometru na naknadu troškova do visine neoporezivog iznosa naknade predviđene u tu svrhu prema Pravilniku o porezu na dohodak. Visina naknade utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.*

#### **9.7.4. Otpremnina**

#### **Članak 95.**

- (1) *Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.*
- (2) *Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.*
- (3) *Pravo na otpremninu i njen iznos reguliran je posebnom odlukom Poslodavca.*
- (4) *Prilikom odlaska u mirovinu radniku se isplaćuje otpremnina čija se visina utvrđuje posebnom odlukom Poslodavca.*
- (5) *Način isplate otpremnina utvrđuje se sporazumom između radnika i Poslodavca.*

#### **9.7.5. Jubilara nagrada**

#### **Članak 96.**

- (1) *Radnik ima pravo na jubilaru nagradu nakon određenog broja godina ukupnog neprekidnog radnog staža kod Poslodavca.*
- (2) *Broj godina za stjecanje prava na nagradu iz stavka 1. ovog članka kao i visina nagrade utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*
- (3) *Isplata iznosa utvrđenog posebnom odlukom Poslodavca izvršit će se do kraja mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilaru nagradu.*

#### **9.7.6. Prigodni darovi za djecu radnika**

#### **Članak 97.**

- (1) *Poslodavac može povodom dana Svetog Nikole, isplatiti djeci radnika do 15 godina starosti poklon bon ili novčani iznos.*

- (2) *Visina iznosa poklon bona ili novčanog iznosa utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

#### **9.7.7. Prigodne isplate radnicima**

##### **Članak 98.**

- (1) *Poslodavac može radniku isplatiti prigodnu godišnju nagradu.*  
(2) *Visinu prigodne godišnje nagrade utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

#### **9.7.8. Izvanredne pomoći**

##### **Članak 99.**

- (1) *U slučaju smrti radnika, odnosno članova uže obitelji radnika (suprug, supruga, dijete i roditelji radnika), Poslodavac može dati novčanu pomoć (potporu) njegovoj obitelji, odnosno radniku.*  
(2) *Visinu potpore utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

##### **Članak 100.**

- (1) *Radniku se daje novčana potpora zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, odnosno neprekidno bolovanje duže od 180 dana.*  
(2) *Pravo na isplatu potpore iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje jedanput u godini. Isplata potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana isključuje isplatu potpore za neprekidno bolovanje duže od 180 dana.*  
(3) *Visinu potpore utvrđuje Poslodavca posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

##### **Članak 101.**

- (1) *Radnik ostvaruje pravo na novčanu potporu u slučaju invalidnosti.*  
(2) *Visinu potpore utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

##### **Članak 102.**

- (1) *Poslodavac će isplatiti novčanu potporu djetetu umrlog radnika ili radnika kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti za školovanje do 15. godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja.*  
(2) *Visinu potpore utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

##### **Članak 103.**

- (1) *Radnik ostvaruje pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane.*  
(2) *Visinu potpore utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom do maksimalne visine utvrđene kao neoporezive Pravilnikom o porezu na dohodak.*

#### **9.7.9. Oporezivanje naknada**

##### **Članak 104.**

- (1) *Naknade iz poglavlja Drugi novčani i nenovčani primitci ovog Pravilnika izražene su u neto iznosu.*  
(2) *Osim naknada i potpora propisanih u ovom Pravilniku, Poslodavac posebnom odlukom može odobriti isplatu naknada i potpora po drugim osnovama, kad za to postoje relevantni razlozi. Tom odlukom utvrđuje se i visina naknade, odnosno potpore.*



**10. PRESTANAK UGOVORA O RADU****10.1. Način prestanka ugovora o radu****Članak 105.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

**10.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu****Članak 106.**

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

**10.3. Otkaz ugovora o radu****Članak 107.**

- (1) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredan.  
(2) Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Poslodavac.

**10.3.1. Redoviti otkaz Poslodavca****Članak 108.**

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:
- ukoliko prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
  - ukoliko radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
  - ukoliko radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
  - ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

**10.3.2. Redoviti otkaz radnika****Članak 109.**

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

**10.3.3. Izvanredni otkaz****Članak 110.**

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

**Članak 111.**

- (1) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (2) Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

**10.3.4. Lakše povrede iz radnog odnosa****Članak 112.**

- (1) Lakšim povredama iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izreći stegovnu mjeru, smatraju se:
  - neopravdani nedolazak na posao do dva dana, opetovano kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada u toku radnog vremena,
  - odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršavanju poslova,
  - neprimjereno ponašanje i upotreba neprimjerenog jezika,
  - nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom uslijed čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
  - mijenjanje rasporeda rada s drugim radnikom bez obavještanja neposredno nadređenog,
  - nepravovremeno obavještanje neposredno nadređenog o nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka,
  - neizvršavanje radnog naloga izdanog od neposredno nadređenog,
  - povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu,
  - nenošenje radne odjeće i obuće.

**10.3.5. Osobito teške povrede iz radnog odnosa****Članak 113.**

- (1) Osobito teškim povredama iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos, smatraju se:
  - ponavljanje lakših povreda iz radnog odnosa više od 2 puta u toku perioda od 1 godine,
  - neizvršavanje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
  - nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca,
  - nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava Poslodavca,
  - neostvarivanje predviđenih rezultata rada, iz neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopce,
  - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
  - zlouporabe položaja i prekoračenja danog ovlaštenja,
  - odavanje poslovne ili druge tajne Poslodavca,
  - zlouporaba prava na korištenje bolovanja ili dopusta,
  - povreda propisa i nepoduzimanje mjera za zaštitu radnika, radne sredine ili sredstva za rad,
  - ometanje jednog i/ili više radnika u radu, kojim se otežava izvršavanje radnih obveza,
  - davanje netočnih podataka od bitnog utjecaja na donošenje odluke,
  - prijem radnika na rad protivno zakonu i/ili Pravilniku,
  - odbijanje izvršenja poslova i/ili zadataka radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, odnosno drugih poslova u hitnim ili neodložnim slučajevima,
  - dolazak na rad u alkoholiziranom stanju i/ili pod utjecajem opojnih droga te konzumiranje alkohola i/ili opojnih droga i/ili sličnih sredstava tijekom rada,
  - uzrokovanje nereda, nasilno ponašanje ili drugo eksczesno ponašanje,
  - krivotvorenje isprava o poslovanju Poslodavca, odnosno krivotvorenje službenih isprava Poslodavca,

- sprečavanje organa i/ili radnika Poslodavca u obavljanju njegovih funkcija ili radnih zadataka,
- svjesno uskraćivanje prava radnika, prikrivanje oštećenja sredstava za rad,
- netočno prikazivanje i/ili bilježenje rezultata rada i/ili poslovanja Poslodavca i/ili pojedinog radnika u namjeri da se nanese šteta Poslodavcu i/ili radniku ili da se pogoduje Poslodavcu i/ili radniku,
- neopravdani izostanak s rada u razdoblju dužem od tri radna dana uzastopce, odnosno četiri radna dana s prekidima tijekom godine,
- radnja diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- svaka radnja ili njeno propuštanje koja ima obilježja kaznenog djela
- ponašanje radnika kojim šteti ugledu Poslodavca
- odavanje poslovne tajne
- svako skrivljeno ponašanje radnika koje je imalo za posljedicu štetu za Poslodavca (u iznosu većem od 663,61 EUR).

### 10.3.6. Sankcije za povrede iz radnog odnosa

#### Članak 114.

- (1) Za lake povrede iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće sankcije:
- usmena opomena,
  - pisana opomena,
  - novčana sankcija umanjena plaće radnika za jedan mjesec u visini do 20 % visine ukupno isplaćene plaće radnika u mjesecu u kojem je sankcija izrečena.
- (2) Poslodavac je ovlaštena osoba za izricanje sankcija iz stavka 1. ovog članka. Svaku od navedenih mjera Poslodavac može izreći samostalno ili kumulativno s nekom od navedenih mjera.

#### Članak 115.

- (1) Za osobito teške povrede iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće sankcije:
- pisana opomena,
  - novčana sankcija umanjena plaće radnika do 3 mjesec u visini do 20% visine ukupno isplaćene plaće radnika u mjesecu u kojem je sankcija izrečena,
  - izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (2) Poslodavac je ovlaštena osoba za izricanje sankcija iz stavka 1. ovog članka. Mjera iz stavka 1., točke 1. i 2. Poslodavac može izreći samostalno ili kumulativno.

### 10.3.7. Postupak prije otkazivanja

#### Članak 116.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini. Obrana se daje usmeno na zapisnik ili u pisanom obliku. Direktor Poslodavca, nakon dobivene obrane radnika, donosi odluku o prihvatanju ili odbijanju iste.

### 10.3.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

#### Članak 117.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje sukladno odredbama ovog Pravilnika. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o



radu.

- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada,

### 10.3.9. Najmanje trajanje otkaznoga roka

#### Članak 118.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
  - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu 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 stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Iznimno od st. 1. radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

### 10.3.10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

#### Članak 119.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) Ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za zaštitu prava radnika teče od dana kada je radnik priopćio Poslodavcu da odbija ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka,

onda od dana isteka roka za očitovanje iz stavka 3. ovog članka.

### **10.3.11. Razduživanje, vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju**

#### **Članak 120.**

- (1) *Prije prestanka radnog odnosa, radnik je dužan razdužiti i vratiti Poslodavcu sve stvari, materijale, podneske, dokumente, kao i kopije i primjerke istih bilo u papirnatom ili elektroničkom obliku, a kojima je za vrijeme trajanja ugovora o radu radnik raspolagao ili imao pristup, kao i sve ostale pokretne i/ili nekretnine koje je dobio na korištenje za trajanja radnog odnosa. Direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca može donijeti odluku da se o primopredaji gore navedenih predmeta sastavi zapisnik.*
- (2) *Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa podnijeti odjavu u obveznom zdravstvenom osiguranju za radnika, i to u nadležnom regionalnom uredu, odnosno područnoj službi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.*
- (3) *Poslodavac je dužan u roku od 24 sata podnijeti odjavu na mirovinsko osiguranje za radnika.*
- (4) *Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.*
- (5) *Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.*
- (6) *Poslodavac u gore navedenim potvrdama ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.*
- (7) *Ukoliko dođe do izmjena propisa koji reguliraju prijavu/promjenu/odjavu radnika u obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, primjenjivati će se važeće odredbe propisa koje reguliraju to pitanje.*

### **11. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

#### **Članak 121.**

- (1) *Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.*

#### **Članak 122.**

- (1) *Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati 3 predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.*
- (2) *Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.*
- (3) *Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom o pitanjima važnima za položaj radnika.*
- (4) *Radničko vijeće pazi na poštivanje odredbi Zakona o radu, Pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.*

#### **Članak 123.**

- (1) *Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.*
- (2) *Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.*

#### **Članak 124.**

- (1) *Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.*
- (2) *Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa Poslodavca i članovi njihovih obitelji.*
- (3) *Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.*

**Članak 125.**

- (1) Radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod Poslodavca.
- (2) Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu.
- (3) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom.

**12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA****Članak 126.**

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

**Članak 127.**

- (1) Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (2) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.
- (4) Rokovi iz ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

**Članak 128.**

- (1) O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Poslodavac.
- (2) Odluka Poslodavca o zahtjevu za zaštitu prava je konačna.

**13. DOSTAVA****Članak 129.**

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s radnim odnosom i/ili ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se na sljedeće alternativno navedene načine:
  - potpisom radnika. Poslodavac će u nazočnosti dva radnika sačiniti pisanu bilješku u slučaju kada radnik preuzme pismeno na radnom mjestu, ali odbije potpisom potvrditi primitak. Dostava se smatra izvršenom neposrednom predajom radniku na radnom mjestu uz obveznu naznaku datuma primitka i zabilješku o odbijanju potvrde primitka pismena od strane radnika. Ukoliko radnik odbije primiti pismeno neposredno na radnom mjestu Poslodavac će u nazočnosti dva radnika sačiniti pisanu bilješku o pokušaju dostave pismena na radnom mjestu.
  - preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na adresu radnika iz Ugovora o radu. U tom slučaju dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik.
- (2) Ukoliko je Poslodavac pokušao dostavu sukladno alternativnim opcijama iz točke 1. ili 2. stavka 1. ovog članka, a dostava nije izvršena, dostava pismena radniku se obavlja isticanjem pismena na oglasnu ploču Poslodavca na adresi sjedišta Poslodavca. O isticanju pismena na oglasnu ploču Poslodavac će u nazočnosti dva radnika sačiniti pisanu bilješku.
- (3) Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči pismena iz stavka 1. ovog članka smatra se da je dostava izvršena.
- (4) Radnik je obavezan pisano obavijestiti Poslodavca o svakoj promjeni adrese prebivališta/ boravišta tijekom trajanja radnog odnosa, odnosno o evidentiranju kod MUP-a drugog mjesta ili načina obavljanja dostave, i to u roku 8 dana od dana izvršene promjene. Ukoliko radnik ne izvijesti Poslodavca na način kako je prethodno navedeno, mjerodavnom adresom se smatra ona navedena

u Ugovoru o radu, odnosno ona navedena u eventualnoj prethodnoj obavijesti o promjeni.

#### 14. NAKNADA ŠTETE

##### Članak 130.

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

##### Članak 131.

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

##### Članak 132.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

##### Članak 133.

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

##### Članak 134.

- (1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabijeg imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s namjerom.

#### 15. RJEŠAVANJE SPOROVA

##### Članak 135.

- (1) Poslodavac i radnik potpisom ugovora o radu pristaju da će eventualne sporove koji mogu nastati iz radnog odnosa rješavati sporazumno.
- (2) Ukoliko se nastali spor ne bi s uspjehom mogao riješiti sporazumno, isti će se rješavati pred stvarno nadležnim sudom u Splitu.

#### 16. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 136.

- (1) Ugovorom o radu radnik i Poslodavac mogu prava i obveze iz radnog odnosa ugovoriti i utvrditi na drugačiji način, nego što su ta prava i obveze utvrđena ovim Pravilnikom.

##### Članak 137.

- (1) Nazivi radnog mjesta, potrebni uvjeti za njihovo obavljanje te opis poslova utvrđuju se Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

##### Članak 138.

- (1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

**Članak 139.**

- (1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje koriste se jednako na muški i ženski rod.

**Članak 140.**

- (1) Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika o radu s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika o radu u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu, neposredno primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

**Članak 141.**

- (1) Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu i proizvodi pravni učinak istekom osmog dana od dana objave istog na oglasnoj ploči na adresi sjedište Poslodavca.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči na adresi sjedišta Poslodavca dana 19.07.2024.g., a stupio je na snagu dana 28.07.2024.g..

POSLODAVAC  
ČISTOĆA CETINSKE KRAJINE d.o.o.

Kristina Šandrić, dipl.oec.



ČISTOĆA  
CETINSKE KRAJINE  
d.o.o. ③

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE  
ČISTOĆE CETINSKE KRAJINE d.o.o.

Ivan Sablić

ZA: 

**ČISTOĆA CETINSKE KRAJINE d.o.o.**

**126. brigade HV-a 13, 21 230 Sinj**

Ustrojstvena jedinica: \_\_\_\_\_

U Sinju, \_\_\_\_\_ godine.

**PRIJEDLOG ZA ISPLATU STIMULACIJE**

U skladu s Pravilnikom o radu predlaže se isplata stimulacije radniku:

\_\_\_\_\_  
(ime i prezime)

\_\_\_\_\_  
(radno mjesto)

OSNOVA ZA ISPLATU STIMULACIJE (opis aktivnosti radnika i ostvarenih rezultata njegova rada, razdoblje u kojem su te aktivnosti provedene):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

KRITERIJ ZA RASPODJELU SREDSTAVA IZMEĐU VIŠE RADNIKA (ako je više radnika sudjelovalo u istim aktivnostima):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IZNOS STIMULACIJE (u postotku od neto plaće radnika):

\_\_\_\_\_

NEPOSREDNO NADREĐENI:

\_\_\_\_\_