

Pravilnik o radu Zagrebačkog holdinga d.o.o.

Lipanj 2023. godine

SADRŽAJ

| | | |
|------|--|----|
| I | ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE | 1 |
| II | SKLAPANJE UGOVORA O RADU | 7 |
| | Zasnivanje radnog odnosa | 7 |
| | Ugovor o radu na neodređeno vrijeme | 10 |
| | Ugovor o radu na određeno vrijeme | 11 |
| III | PRIPRAVNICI | 11 |
| IV | RADNO VRIJEME | 12 |
| | Puno radno vrijeme | 12 |
| | Nepuno radno vrijeme | 13 |
| | Prekovremeni rad | 13 |
| | Preraspodjela radnog vremena | 14 |
| | Raspored radnog vremena | 14 |
| | Korištenje radnog vremena | 15 |
| V | ODMORI I DOPUSTI | 15 |
| | Stanka | 15 |
| | Dnevni odmor | 16 |
| | Tjedni odmor | 16 |
| | Godišnji odmor | 16 |
| | Plaćeni dopust | 18 |
| | Neplaćeni dopust | 20 |
| VI | ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOST I RADNIKA | 21 |
| VII | ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM | 21 |
| VIII | PRESTANAK UGOVORA O RADU | 21 |
| | Načini prestanka ugovora o radu | 21 |
| | Otkaz ugovora o radu | 22 |
| | Redoviti otkaz poslodavca | 22 |
| | Redoviti otkaz radnika | 22 |
| | Izvanredni otkaz ugovora o radu | 22 |
| | Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme | 23 |
| | Otkazni rok | 23 |
| | Najmanje trajanje otkaznog roka | 24 |
| | Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora | 24 |
| | Savjetovanje o otkazu | 25 |
| | Otpremnina | 25 |
| IX | OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA | 25 |
| | Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa | 25 |

| | |
|--|----|
| Sudska zaštita prava iz radnog odnosa | 25 |
| X NAKNADA ŠTETE | 26 |
| Odgovornost radnika | 26 |
| Odgovornost poslodavca | 27 |
| Zastara potraživanja na naknadu štete | 27 |
| XI PLAĆE RADNIKA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA | 27 |
| Plaća za izvršeni rad radnika | 27 |
| Osnovna plaća | 27 |
| Dodaci na plaću | 29 |
| Naknada plaće | 31 |
| Isplata plaće | 31 |
| Drugi novčani i nenovčani primici radnika | 32 |
| Naknada troškova prijevoza na posao i s posla | 32 |
| Dnevnica za službeni put | 32 |
| Terenski dodatak | 33 |
| Jubilarne nagrade | 33 |
| Solidarna potpora | 33 |
| Ostale potpore | 34 |
| XII ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO | 35 |
| NESPOSOBNI ZA RAD | 35 |
| Pravo na zadržavanje plaće | 35 |
| XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE | 36 |

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) te članka 14. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Zagrebački holding d.o.o. (potpuni tekst od 30. rujna 2021. godine) Uprava trgovačkog društva Zagrebački holding d.o.o. dana 21. lipnja 2023. godine donijela je

Pravilnik o radu Zagrebačkog holdinga d.o.o.

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca Zagrebački holding d.o.o. (u nastavku teksta: poslodavac), postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće i druga pitanja u svezi sa radom.

Članak 2.

Ako je kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjet rada utvrđen povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, odnosno zakonom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 5.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 4. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije, a koje se odnose na diskriminaciju.

Članak 6.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom te propust da se radnicima - osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 4. ovoga Pravilnika.

Članak 7.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 8.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo poslodavcu podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim poslodavca, takve pritužbe ovlaštene su primati i rješavati osobe koje imenuje poslodavac posebnom odlukom. Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Odluku iz st. 2 ovog članka, poslodavac je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika, nakon provedenog postupka savjetovanja sa sindikatima, a u daljnjem roku od 8 dana o imenovanju ovlaštenih osoba obavijestiti radnike.

Članak 9.

Poslodavac, odnosno osobe koje su za to ovlaštene temeljem odredbe iz čl. 8. st. 2. ovog Pravilnika, dužne su najkasnije u roku od 8 dana od dostavljene pritužbe, ispitati pritužbu (saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala ili na drugi odgovarajući način prikupiti relevantne činjenice i druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe) i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

O svim poduzetim radnjama u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštene osobe će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik ili službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba, zapisničar te stranke u postupku, a ostale osobe u dijelu u kojem su prisutne provođenju postupka, pri čemu sve osobe imaju pravo prije potpisivanja zapisnika isti pročitati te iznijeti eventualne primjedbe na način vođenja ili sadržaj samog zapisnika.

Članak 10.

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

- utvrditi utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. ovog članka, ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan i poslodavcu predložiti da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinačnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz stavka 1. alineje 2. ovog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 11.

Ako poslodavac u roku iz čl. 9. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz st. 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti osnov za diskriminaciju radnika.

Članak 12.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnim.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 13.

Osobnim podacima se smatraju svi podaci koji se odnose na pojedinca čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi (ispitanik). Pojedinač čiji se identitet može utvrditi jest osoba koja se može identificirati izravno ili neizravno, osobito uz pomoć identifikatora kao što su: ime i prezime, adresa fizičke osobe, e-mail adresa, podaci o zdravlju, identifikacijska oznaka građana, podaci o plaći, ponašanje, bankovni računi, porezne prijave, podaci o posudbi, mrežni identifikator (IP adresa), broj putovnice, broj osobne iskaznice i sl. ili uz pomoć jednog ili više čimbenika svojstvenih za fizički, fiziološki, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet tog pojedinca. Posebnim kategorijama osobnih podataka smatraju se i sljedeći podaci: podaci koji otkrivaju rasno ili etničko podrijetlo, političko mišljenje, vjerska ili filozofska uvjerenja ili članstvo u sindikatu, genetski podaci, biometrijski podaci u svrhu jedinstvene identifikacije pojedinca, podaci koji se odnose na zdravlje ili podaci o spolnom životu ili seksualnoj orijentaciji pojedinca i nazivaju se posebne kategorije osobnih podataka.

Poslodavac obrađuje (prikuplja, bilježi, mijenja, pohranjuje, briše ili uništava, prenosi, dostavlja trećim osobama i dr.) osobne podatke radnika u svrhu ispunjavanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u kontekstu zaposlenja, izvršavanja ugovora o radu, što uključuje ispunjavanje obveza iz pozitivnih propisa Republike Hrvatske ili obveza propisanih važećim kolektivnim ugovorom, za potrebe upravljanja, planiranja i organizacije rada, jednakosti i različitosti na radnome mjestu, zdravlja i sigurnosti na radu, zaštite radnika i imovine Poslodavca i za potrebe

ostvarenja i uživanja prava i koristi iz radnog odnosa, na individualnoj ili kolektivnoj osnovi, te za potrebe prestanka radnog odnosa sukladno odredbi čl. 6. Opće uredbe o zaštiti podataka.

Poslodavac se u smislu Opće uredbe o zaštiti podataka u odnosu na sve radnike kao ispitanike smatra voditeljem obrade.

Obrada osobnih podataka radnika iz ovog članka se odnosi na: radnike koji su u radnom odnosu kod Poslodavca na određeno ili neodređeno vrijeme, ustupljene radnike, osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, studente koji rade posredstvom ovlaštenih studentskih servisa ili koji obavljaju stručnu praksu kod Poslodavca, redovite učenike koji rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova ili obavljaju praktičnu nastavu i vježbe i dr.

Osobni podaci radnika koje poslodavac prikuplja uključuju, ali nisu ograničeni na sljedeće: identifikacijski podaci; kontakt podaci; podaci o obrazovanju, osposobljavanju, usavršavanju, kvalifikacijama, radno iskustvu i sl.; bankovni podaci; podaci iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja; podaci o radnom vremenu i vremenu prisutnosti na radu; podaci o uzdržavanim članovima obitelji (djeci radnika i ostalim uzdržavanim članovima obitelji); podaci o ostvarenim plaćama i/ili drugom dohotku, podaci o ostalim primanjima; podaci o obustavi na plaći; podaci o bolovanju te druge podatke radi ispunjenja obveza iz radnog odnosa ili legitimnih interesa Poslodavca. Poslodavac će radniku pružiti sve relevantne informacije o obradi osobnih podataka.

Osim podataka iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg Radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

Osobni podaci radnika mogu se dostaviti korisniku prava na pristup informacijama sukladno Zakonu o pravo na pristup informacijama samo u nužnom opsegu, društvu za osiguranje kod nesretnog slučaja radnika sukladno Zakona o osiguranju, revizorskom društvu koje obavlja obveznu reviziju Poslodavca sukladno Zakona o reviziji i drugim trećim osobama temeljem valjane pravne osnove kao i nadležnim državnim tijelima u okviru obavljanja poslova iz njihovog zakonom utvrđenog djelokruga (npr. MUP, Državni inspektorat, sudovi, Državno odvjetništvo, Državni ured za reviziju, Agencija za zaštitu osobnih podataka i dr.).

Poslodavac može i na temelju ugovora o poslovnoj suradnji pojedine poslove u svezi s obradom osobnih podataka ispitanika u okvirima svojeg djelokruga, povjeriti drugoj fizičkoj ili pravnoj osobi, tijelu javne vlasti, agenciji ili drugom tijelu koje obrađuje osobne podatke u ime poslodavca (izvršitelj obrade).

Poslodavac i izvršitelji obrade sklapat će zaseban ugovor kojim se propisuje predmet i trajanje obrade, prirode i svrhe obrade, vrste osobnih podataka i kategorije ispitanika, obveze i prava Poslodavca.

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, kao i u svrhu vođenja propisanih evidencija rada i drugih evidencija, radnici su obvezni pravovremeno, odmah po saznanju odnosno najkasnije u roku od 8 dana od dana saznanja, dostaviti Poslodavcu sve potrebne podatke te izmjene istih. Pogrešno evidentirane osobne podatke radnika Poslodavac će

odmah po saznanju ispraviti.

Poslodavac osim osobnih podataka radnika, obrađuje osobne podatke drugih pojedinaca, fizičkih osoba kao ispitanika (npr. klijenti odnosno korisnici usluga, poslovni partneri, radnici poslovnih partnera i dr.) te je Poslodavac isključivi ovlaštenik i nositelj prava u odnosu na njihovu obradu.

Radnik za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca ovlašten je obrađivati za i u ime Poslodavca osobne podatke bilo radnika ili drugih pojedinaca isključivo i jedino u svrhu i za potrebe obavljanja poslova preuzetih sklopljenim ugovorom o radu i to samo za onu svrhu i onom opsegu koji je nužan za uredno ispunjavanje svojih obveza.

Radnik je dužan pri obradi osobnih podataka pridržavati se svih primjenjivih propisa o zaštiti osobnih podataka i informacijske sigurnosti sukladno obvezama iz radnog odnosa, nalogima, uputama Poslodavca te primjenjivim internim aktima, kako bi se zaštitili osobni podaci i spriječila zlouporaba te neovlašteno raspolaganje istima. Navedena obveza primjenjuje se i nakon prestanka ovlasti pristupa tim podacima kao i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca, bez vremenskog ograničenja.

Kršenja obveza radnika o postupanju s osobnim podacima predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Poslodavac može od radnika zahtijevati naknadu punog iznosa štete koja mu je nastala zlouporabom i/ili neovlaštenim raspolaganjem osobnim podacima Poslodavca koje obrađuje ili je obrađivao radnik.

Osobni podaci obrađuju se dok se ne ispuni svrha obrade. Nakon prestanka svrhe u koju su prikupljeni, odnosno za čije čuvanje više ne postoji pravni temelj i/ili je prestala svrha obrade, moraju se brisati ili na drugi način nepovratno uništiti sukladno prisilnim propisima. Ako su osobni podaci dokaz u sudskom, upravnom, arbitražnom ili drugom istovrijednom postupku, isti će se čuvati dulje od propisanog razdoblja pohrane, sve do konačnog završetka postupka.

Poslodavac provodi organizacijske i tehničke mjere zaštite u cilju sigurnosti osobnih podataka radnika i drugih pojedinaca kako ne bi došlo do uništenja, gubitka, izmjene, zlouporabe, neovlaštenog odavanja ili pristupa osobnim podacima koji su pohranjeni kod njega.

Radnik u bilo kojem trenutku ima pravo od Poslodavca, bez plaćanja naknade, sukladno Općoj uredbi o zaštiti podataka zatražiti ostvarivanje prava na: pristup, ispravak, brisanje, prenosivost, ograničenje, prigovor, osporavanje odluke koja se temelji isključivo na automatiziranoj obradi (uključujući izradu profila) njegovih osobnih podataka.

Poslodavac vodi evidencije aktivnosti obrade u koje Radnik ima uvid u svakom trenutku.

Poslodavac će obavijest o obradi podataka Radnika kao i o primjeni propisa vezanih uz zaštitu osobnih podataka prilikom zapošljavanja ili prilikom promjene procesa koji utječu i na obradu Radnika učiniti Radniku dostupnom putem intranet ili drugog internog sustava koji vodi kao Poslodavac.

Radnik ima pravo naknadno, u svakom trenutku, povući prethodno danu privolu koju je dao za obradu svojih osobnih podataka u jednu ili više svrha, uz napomenu kako povlačenje privole ne utječe na zakonitost obrade koja se temeljila na privoli prije nego što je ona povučena.

Radnik ima pravo na podnošenje prigovora na obradu osobnih podataka kada se zakonitost obrade temelji na izvršavanju zadaća od javnog interesa ili pri izvršavanju službene ovlasti poslodavca, odnosno, kada se obrada temelji na legitimnom interesu poslodavca ili treće strane,

sve to uključujući izradu profila koja se temelji na navedenim zakonitostima obrade. Poslodavac više ne smije obrađivati osobne podatke osim ako poslodavac dokaže da postoje uvjerljivi legitimni razlozi za obradu koji nadilaze interese, prava i slobode radnika ili radi postavljanja, ostvarivanja ili obrane pravnih zahtjeva.

Radnik ostvaruje svoja prava podnošenjem zahtjeva ili prigovora: pisanim putem ili osobnom dostavom službeniku za zaštitu podataka na adresu sjedišta Poslodavca s naznakom na omotnici "Osobni podaci" ili elektroničkim putem na e-mail adresu: zastitaosobnihpodataka@zgh.hr

Za sve informacije iz područja zaštite osobnih podataka Radniku je na raspolaganju službenik za zaštitu podataka.

Radnik, ako smatra da mu je povrijeđeno neko zajamčeno pravo iz propisa iz područja zaštite osobnih podataka ima pravo podnijeti pritužbu, odnosno zahtjev za utvrđivanje povrede prava, nadzornom tijelu, u Republici Hrvatskoj, Agencija za zaštitu osobnih podataka (AZOP).

Članak 14.

Povjerljivim podacima se smatraju sve informacije vezane uz poslovne metode, poslovne planove, sustave upravljanja, prodaje, predviđanja i planove, financijske podatke, rezultate i predviđanja (osim kada su iste uključene u objavljena revidirana financijska izvješća), detalje o poslovnim partnerima, njihovim poslovnim mogućnostima, istraživačkim i razvojnim projektima, marketingu i prodaji bilo kojih prošlih, sadašnjih ili budućih proizvoda ili usluga, poslovne tajne, postupci, izumi, oblikovanje, know-how, otkrića, tehničke specifikacije i druge tehničke informacije, pa i ako su povezane sa stvaranjem, proizvodnjom ili opskrbom bilo kojeg drugog podatka (neovisno o tome je li pohranjen na bilo kojem mediju), a koje Poslodavac smatra povjerljivima ili s njima postupa kao povjerljivima ili su isti povjerljivi po svojoj naravi (u nastavku: Povjerljivi podaci), a koje Radnik sazna za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca i tijekom pregovora o sklapanju ugovora o radu s Poslodavcem te do kojih podatka radnik ne bi došao da nije zaposlen kod Poslodavca ili pregovarao o sklapanju ugovora o radu s Poslodavcem.

Radnik je upoznat da su svi povjerljivi podaci (uključujući bilo koji dokument neovisno o tome sadrži li povjerljive informacije ili ne) koji su u posjedu ili pod kontrolom radnika isključivo vlasništvo Poslodavca te se radnik obvezuje da tijekom trajanja radnog odnosa kao i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca:

- neće koristiti, prenijeti na bilo koju osobu ili otkriti povjerljive podatke;
- neće prenijeti sredstvima javnog priopćavanja ili objaviti javnosti povjerljive podatke ili bilo što drugo u ime poslodavca, osim uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca;
- primjenjivati dužnu pažnju tijekom radnog odnosa kako bi se izbjegla neovlaštena objava ili korištenje povjerljivih podataka ili bilo kojeg drugog dokumenta koji sadrži ili upućuje na povjerljive podatke;
- neće umnožavati, bilježiti, sažimati ili reproducirati u bilo kojoj formi ili na bilo kojem mediju ili uređaju dokumente koji sadrže ili upućuju na povjerljive podatke ili omogućiti drugima pristup, umnožavanje ili reproduciranje dokumenata koji sadrže ili upućuju na povjerljive podatke;
- da će na zahtjev nadređenog, predati mu povjerljive podatke (uključujući preslike svih dokumenata bilo da su iste sačinjene zakonito ili nezakonito) ili uništiti povjerljive podatke s bilo kojeg medija koji se može ponovno koristiti.

Ograničenja iz prethodnog stavka ovog članka neće ograničiti pravo radnika u korištenju povjerljivih podataka u opsegu nužnom za pravilno obavljanje poslova preuzetih sklopljenim ugovorom o radu.

Obveza Radnika na čuvanje povjerljivih podataka može biti detaljnije određena posebnim dokumentima o čuvanju poslovne tajne, za koje Poslodavac može tražiti od radnika da ih potpiše

tijekom radnikovog radnog odnosa i koje je radnik dužan potpisati.

Danom prestanka radnog odnosa radnik je dužan vratiti sve izvornike i preslike poslovnih i/ili povjerljivih dokumenata koji su mu povjereni ili kojima je imao pristup, uključujući i poslovne bilješke zabilježene na papiru, računalu ili drugom mediju te kodove, šifre, memorandumne, iskaznice, propusnice i sl.

Radnik je dužan čuvati povjerljive podatke Poslodavca i/ili povezanih osoba te poslovnih partnera s kojima je surađivao za vrijeme trajanja radnog odnosa, i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca, bez vremenskog ograničenja.

Kršenje obveza radnika o postupanju s povjerljivim informacijama predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Poslodavac može od Radnika zahtijevati naknadu punog iznosa štete koja mu je nastala nedozvoljenim raspolaganjem povjerljivim podacima.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 16.

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Sporazum iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o:

- nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
- imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
- datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Pisana suglasnost radnika na sporazum iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovoru o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 2. ovoga članka smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi Zakona o radu i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Članak 17.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 17. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. Nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratki opis ili popis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i danu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. bruto plaći, dodacima na plaću te ostalim primicima za obavljene rad, razdobljima isplate tih primitaka i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da radnik svoj 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 (rad na izdvojenom mjestu rada).

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

Na rad na izdvojenom mjestu rada primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Umjesto uglavaka iz točke 6. do 9. te 11. i 12. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 18.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

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

Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 19.

U slučaju potrebe za premještanjem radnika na druge poslove, odnosno na drugo mjesto rada, radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Prije donošenja namjeravane odluke iz st. 1. ovog članka poslodavac mora u roku od dva radna dana dobiti suglasnost sindikata kojeg je radnik član, radničkog vijeća ili reprezentativnih sindikata.

Poslodavac može, uz suglasnost radnika, radniku privremeno delegirati i obavljanje istovrsnih poslova nižeg stupnja složenosti od onih poslova koji se uobičajeno obavljaju na radnom mjestu za koje je radnik sklopio ugovor o radu ukoliko radnik udovoljava uvjetima za obavljanje istih, bez izmjene ugovora o radu.

Članak 20.

Poslodavac, zbog opravdane potrebe procesa rada, može donijeti odluku o mjestu i načinu obavljanja rada, kojom se radnika upućuje u drugu podružnicu ili organizacijsku jedinicu radi obavljanja poslova istovrsnih poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, uz suglasnost radnika.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 21.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 22.

Maloljetnik koji ima petnaest godina ili je stariji od petnaest godina života, poslovno je sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu te za poduzimanje pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom, samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika, osim za pravne poslove za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 23.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može zasnovati samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su aktima kojima se uređuju organizacija i sistematizacija poslova i plaće radnika.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja, vještine i sposobnosti.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju obveza iz ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 25.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova za koje je sukladno posebnim propisima iz područja zaštite i sigurnosti na radu utvrđena obveza prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, poslodavac mora uputiti radnika na liječnički pregled.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled te snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Probni rad

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u najdužem trajanju od 6 mjeseci.

Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je jedan tjedan.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 27.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 28.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- zapošljavanju radnika na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenje iz st. 2. ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

III PRIPRAVNICI

Članak 30.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunjavanjem određenih radnih mjesta i to za razdoblje trajanja pripravničkog staža utvrđenog ovim Pravilnikom.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za obavljanje kojeg se stručno osposobljava.

Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju sukladno važećim propisima zaposliti nezaposlenu osobu bez radnog iskustva u zvanju za koje se obrazovala, a koja se vodi u evidenciji tijela nadležnog za vođenje evidencije o nezaposlenima, na način i pod uvjetima utvrđenima posebnim Zakonom.

Ugovor iz stavka 4. ovoga članka može se sklopiti u trajanju do:

- 12 mjeseci za osobe koje su završile trogodišnje i četverogodišnje srednje obrazovanje, preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij (od 120 do 300 ECTS bodova) ili
- 24 mjeseca za osobe koje su završile trogodišnje srednje obrazovanje u programima obrazovanja za vezane obrte odnosno za osobe sa stručnim kvalifikacijama za koje je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnom propisu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi kojima se uređuje zaštitu na radu i opći propisi kojima se uređuju radni odnosi, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Osobi koja ima sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može se naložiti prekovremeni rad, osim ako poslodavcu dostavi prethodnu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 31.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju završenog obrazovanja, i to:

- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 7.1 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 12 mjeseci
- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 6 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru i za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se odnosi na stručne studije kojima se stječe manje od 180 bodova - 9 mjeseci
- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se odnosi na programe za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanog radnog iskustva te za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 4.1 i 4.2 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 6 mjeseci.

Članak 32.

Pripravniku/ osobi s kojom je sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ovlaštena osoba poslodavca.

IV RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu, odnosno koji radi u nepunom radnom vremenu kod poslodavca, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, no dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.

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

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

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

Članak 35.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu, što će radnik i poslodavac utvrditi ugovorom o radu.

Članak 36.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Prekovremeni rad

Članak 37.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim situacijama prijekne potrebe.

U slučajevima iz st. 1. ovog članka, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Članak 38.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Raspored radnog vremena

Članak 40.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

Korištenje radnog vremena

Članak 41.

Rad započinje i završava u vrijeme utvrđeno pisanom odlukom poslodavca.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

V ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

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

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.

Vrijeme odmora iz st. 1., 2. i 3. ovoga članka određuje poslodavac pisanom odlukom, uz savjetovanje sa sindikatima i to se vrijeme ubraja u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz st. 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora.

Dnevni odmor

Članak 43.

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

Iznimno, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima (npr. odmaralište), a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 44.

Nedjelja i subota su dani tjednog odmora.

Ako je radnik, zbog prirode posla obavezan raditi nedjeljom, za svaki radni tjedan utvrđuju mu se dva dana zamjenskog odmora, koja će radnik koristiti na dan određen rasporedom rada tijekom idućega tjedna.

Godišnji odmor

Članak 45.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 24 radna dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik te radnik koji radi na poslovima na kojima i uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 36 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 46.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 47.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja i to na način da se na početnu osnovicu iz članka 45. ovoga Pravilnika dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- prema specifičnostima radnih mjesta utvrđenih po Procjeni opasnosti od 2 do 4 radna dana,

- radnik koji u tekućoj godini ostvari 350 i više sati noćnog rada ima pravo na 3 radna dana,
- radnik koji tijekom godine ostvari 500 i više sati rada u drugoj smjeni ima pravo na 2 radna dana,
- radnik koji radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ima pravo na 4 radna dana.

2. Složenost posla

- radna mjesta iz grupe složenosti I. do II. 6 radnih dana
- radna mjesta iz grupe složenosti III. do IV. 4 radna dana
- radna mjesta iz grupe složenosti V. 3 radna dana

3. Dužina radnog staža

- od 3 do 10 godina radnog staža 4 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 5 radna dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 7 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža 8 radnih dana

4. Zdravstveno stanje radnika

- sa rješenjem nadležnog tijela utvrđena invalidnost radnika 3 radna rada

- 5. roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina 2 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 31 radnog dana.

Članak 48.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatima najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 50.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Radnik ima pravo koristiti pet (5) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

| | |
|---|-------------------------------|
| zaključivanje braka | 5 radnih dana godišnje |
| rođenje djeteta | 10 radnih dana |
| smrt supružnika/izvanbračnog druga/životnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici | 5 radnih dana |
| smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, odnosno supružnika srodnika u pravoj liniji | 2 radna dana |
| selidba na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana godišnje |
| selidba na udaljenost do 50 km | 2 radna dana godišnje |
| teška bolest roditelja | 3 radna dana godišnje |
| teška bolest supružnika | 3 radna dana godišnje |
| teška bolest djeteta | 3 radna dana godišnje |
| nastup na kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan godišnje |
| sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana godišnje |
| radnik može ostvariti plaćeni dopust za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode | 7 radnih dana godišnje |
| rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja | 1 radni dan godišnje |
| rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana godišnje |
| polazak djeteta u prvi razred osnovne škole | 1 radni dan, prvi dan nastave |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj te za svako rođenje djeteta navedeno u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 53.

Dobrovoljni darivatelji krvi i dobrovoljni darivatelji krvne plazme imaju pravo do četiri puta godišnje na dva (2) plaćena radna dana po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi koji su obvezni iskoristiti u

roku od trideset (30) dana nakon dobrovoljnog davanja krvi.

Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi. Ukupan broj plaćenih radnih dana koje radnik može ostvariti po stavku 1. i stavku 2. ovoga članka ne može biti veći od deset (10) radnih dana godišnje.

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na tri (3) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na dva (2) slobodna radna dana, koji će se koristiti na dan darivanja koštane srži, odnosno perifernih matičnih stanica te u dane koji uslijede.

Slobodni radni dani računaju se kao plaćeni dopust glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Darivanje krvi, krvne plazme, krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, odnosno koštane srži i perifernih matičnih stanica dokazuje se potvrdom nadležnog zavoda.

Članak 54.

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, ima pravo na plaćeni dopust za pohađanje osposobljavanja ili usavršavanja, odnosno na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana za svaki ispit po predmetu, a najviše do deset dana godišnje te na plaćeni dopust u trajanju od pet dana za završni rad.

Radnik koji je član radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik/povjerenici imaju pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od sedam dana godišnje.

Radnicima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka plaćeni dopust odobrit će se po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. prijavnice za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 55.

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

Članak 56.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 53. i 54. ovoga Pravilnika donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 54. ovoga Pravilnika, temeljem zahtjeva radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 57.

Plaćeni dopust može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 52. ovoga Pravilnika, radnik nema

pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada, ali najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupanja smrtnog slučaja.

Članak 58.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u organizaciji rada poslodavca.

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

Odluku o korištenju i trajanju neplaćenog dopusta donosi poslodavac.

Članak 60.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 61.

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.

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

Poslodavac će, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Odsutnost s posla

Članak 62.

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.

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.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 63.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a osobito: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika, sprječavati 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.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu 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.

Prava i obveze poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirat će se sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim provedbenim propisima koji reguliraju tu materiju.

VII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 64.

Na odnose glede zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, prestanka ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, odustanka od ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 65.

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 staža osiguranja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 66.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži naročito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datumu prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on

ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 67.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 68.

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

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

Članak 69.

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

Članak 70.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika u pisanom obliku 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.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 71.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 72.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze 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 objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 73.

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

Članak 74.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 75.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 76.

Otkaz mora biti u pisanom obliku. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 77.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, već počinje teći od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 78.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok određuje se u trajanju, kako slijedi:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

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

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 sukladno stavku 1. ovoga članka.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 79.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok od petnaest teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje o otkazu

Članak 80.

Namjeru otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnim povjereniku te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Otpremnina

Članak 81.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 82.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 663,61 € (5.000,00 kn) neto za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 26.544,56 € (200.000,00 kn) neto.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 83.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 84.

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 tog prava.

Ako poslodavac u roku od 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.

Zaštitu određenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Rok iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 85.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 86.

Dostavljanje odluka o otkazu ugovora o radu te odluka vezanih uz ostvarivanje prava i obveza radnika iz radnog odnosa, odnosno odluka iz članka 133. Zakona o radu, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio organizacijskoj jedinici koja obavlja poslove upravljanja ljudskim resursima. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Smatra se da je dostava izvršena istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, a koje nisu obuhvaćene stavkom 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 87.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

X NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 88.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju ujednakim dijelovima.

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

Članak 89.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 90.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost poslodavca

Članak 91.

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

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

Zastara potraživanja na naknadu štete

Članak 92.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva u roku propisanom posebnim propisom i teče od dana saznanja za štetu i štetnika.

Članak 93.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XI PLAĆE RADNIKA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 94.

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća

Članak 95.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu, stalnog dodatka, dodatka na radni staž i dodatka na radni staž kod poslodavca.

Članak 96.

Osnovica za plaću utvrđuje se u iznosu od 425,35 € (3.204,81 kn) bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00 i primjenjuje se od 01. siječnja 2023. godine.

S danom 01. srpnja 2023. godine osnovica iz stavka 1. ovog članka uvećava se za 3 % za koeficijent složenosti poslova 1,00 i znosi 438,11 € (3.300,95 kn).

Cijena sata rada temeljem osnovice za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka za 174 sata rada mjesečno iznosi 2,44 € (18,41 kuna) bruto.

Cijena sata rada temeljem osnovice za obračun plaće iz stavka 2. ovog članka za 174 sata rada mjesečno iznosi 2,51 € (18,97 kuna) bruto.

Stalni dodatak utvrđuje se u bruto iznosu, kako slijedi:

- za radnike koji obavljaju poslove iz prve i druge grupe složenosti poslova –172,53 € (1.300,00 kuna) bruto
- za radnike koji obavljaju poslove iz treće grupe složenosti poslova – 146,00 € (1.100,00 kuna) bruto
- za radnike koji obavljaju poslove iz četvrte i pete grupe složenosti poslova te radnike koji obavljaju poslove izvan grupa složenosti poslova utvrđenih Kolektivnim ugovorom – 132,72 € (1.000,00 kuna) bruto.

Pravo na isplatu stalnog dodatka ne osvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad.

Članak 97.

Rasponi koeficijentata složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se u rasponu od iznosa minimalne plaće utvrđene sukladno Zakonu o minimalnoj plaći do koeficijenta složenosti poslova 4,20.

Članak 98.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u pet (5) grupa složenosti sa koeficijentima složenosti poslova.

| Grupa složenosti | Obilježje | Koeficijent složenosti |
|---------------------------------|---|---|
| I. NK, NSS,PK | Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva. | zakonom zajamčena minimalna bruto plaća - 1,80 |
| II. KV, SSS | Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova: upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima. | 1,81 - 2,40 |
| III.SSS, VKV, VŠS (od 120 ECTS) | Grupa poslova podrazumijeva dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju, poslova i radnih zadataka. | 2,41 - 2,95 |
| IV. VŠS, VSS (od 180 ECTS) | Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova. | 2,96 - 3,40 |

| | | |
|------------------------------|--|--------------------|
| V. VSS (300 ECTS) | Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica. | 3,41 – 4,20 |
|------------------------------|--|--------------------|

Poslodavac će utvrditi radna mjesta, broj izvršitelja i koeficijente složenosti poslova za radna mjesta s posebnim ovlastima.

Članak 99.

Ugovorom o radu utvrđuje se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta, a za pravo na uvećanu plaću upućuje se na odgovarajuće odredbe internih akata poslodavca i Kolektivnog Ugovora koje to pravo reguliraju.

Dodaci na plaću

Članak 100.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Radniku pripada dodatak za radni staž kod poslodavca za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca u visini od 0,15 %.

Dodatak na radni staž iz stavka 3. ovog članka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,15 % za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje se u iznosu 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa, sukladno važećim poreznim propisima.

Pravo na isplatu mjesečne naknade za prehranu ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad.

Članak 101.

Osnovna plaća, bez dodataka (stalnog dodatka, dodatka na radni staž, dodatka na radni staž kod poslodavca i naknade za prehranu), uvećat će se za:

- otežane uvjete rada
- prekovremeni rad,
- noćni rad,
- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,
- rad u smjenskom radu, u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 102.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova težih uvjeta rada uslijed utjecaja okoline, na primjer,

kemijske i biološke štetnosti, mikroklima i buka i vibracija (kao što su rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva, rad na deponiju otpada, poslovi čišćenja javnih površina, ekshumacije, rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C , rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva) i uslijed fizičkih i psihičkih opterećenja (na primjer rad vozača motornih vozila u javnom prometu, rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m, rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primjeniti zaštita od mehaničkih opasnosti, upravljanje dizalicama na motorni pogon, upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon, poslovi ukopa i kremiranja).

Visina sredstava za teže uvjete rada s osnova utjecaja okoline te fizičkih i psihičkih opterećenja može se kretati od 0 do 10 % od mase osnovne plaće društva utvrđene u članku 58. ovoga Ugovora i utvrdit će se posebnim prilogom kolektivnog ugovora.

Članak 103.

Radnik koji radi prekovremeno, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 104.

Radnik koji radi noću od 22 do 6 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 105.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, a to su subota i nedjelja, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini:

- od 20 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom,
- od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 106.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 150 posto.

Članak 107.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Članak 108.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od 1 sat) ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 109.

Za vrijeme obvezatne pripravnosti kod kuće, radniku pripada 10 posto osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Odluku o uvođenju obvezatne pripravnosti kod kuće donosi poslodavac.

Naknada plaće

Članak 110.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 111.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku.

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.

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.

Naknada plaće obračunava se u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 112.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom ostalim radnicima.

Članak 113.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 75 % za bolovanje od 1. do 8. dana (prvih 6 radnih dana), a za bolovanje od 9. do 42. dana 95 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu pripada pravo na naknadu u visini 100% njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem zbog ozljede na radu.

Isplata plaće

Članak 114.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 10. dana u idućem mjesecu.

Članak 115.

Radnik ima pravo odabrati putem koje banke će mu se isplaćivati plaća.

Članak 116.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 117.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim mjesnim i međumjesnim prijevozom, koja je najpovoljnija za poslodavca.

Radniku se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišnje karte javnog prijevoza ili u novcu u visini 70 % stvarnog iznosa cijene mjesečne karte.

Radnicima koji su odabrali da im se naknada troškova prijevoza osigurava u novcu, naknada troškova prijevoza isplaćivat će se retroaktivno, za prethodni mjesec, nakon isplate plaće za prethodni mjesec.

Radnicima kojima se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišnje karte javnog prijevoza, omogućit će se nadoplata za prijevoz HŽ, na način da im se ista obustavlja s plaće po prethodnoj pisanoj suglasnosti radnika.

Radniku ne pripada pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, odnosno drugih opravdanih odsutnosti s rada.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, radnici koji su privremeno nesposobni za rad zbog ozljede na radu, odnosno radnici na dugotrajnom bolovanju oboljeli od malignih oboljenja, ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Radniku koji koristi međumjesni javni prijevoz priznaje se naknada troškova međumjesnog prijevoza u novcu u visini 80 % iznosa stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza.

Međumjesni prijevoz podrazumijeva prijevoz od mjesta stanovanja do područja na kojem započinje, odnosno koje je obuhvaćeno prometnom mrežom Zagrebačkog električnog tramvaja.

Visina troška prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja međumjesne karte prijevoza.

Radnik je dužan radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla dokazati mjesto stvarnog prebivanja na adresi koju je prijavio poslodavcu.

Dnevnica za službeni put

Članak 118.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Terenski dodatak

Članak 119.

Ako radnik obavlja poslove za poslodavca na terenu tj. izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta, ali i izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, ima pravo na terenski dodatak za svaki dan boravka na terenu.

Neoporezivi dnevni iznos terenskog dodatka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak isplaćuje se radniku na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova na terenu osim troškova smještaja koji se podmiruju na teret poslodavca i ne smatraju se dohotkom radnika.

Visina terenskog dodatka utvrđuje se u iznosu od 26,54 €/dan (200,00 kuna/dan).

Ako je radniku na terenu osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos terenskog dodatka iz st. 3. ovog članka umanjuje se za 30 %, odnosno 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Članak 120.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za maksimalno 50 % punog iznosa terenskog dodatka.

Članak 121.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Jubilarnе nagrade

Članak 122.

Radniku se isplaćuje jubilarна nagrada za neprekidni rad u trgovačkom društvu u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| - 10 godina radnog staža | 199,09 €/1.500,00 kn |
| - 15 godina radnog staža | 265,45 €/2.000,00 kn |
| - 20 godina radnog staža | 331,81 €/2.500,00 kn |
| - 25 godina radnog staža | 398,17 €/3.000,00 kn |
| - 30 godina radnog staža | 464,53 €/3.500,00 kn |
| - 35 godina radnog staža | 530,89 €/4.000,00 kn |
| - 40 i 45 godina radnog staža | 663,61 €/5.000,00 kn |

Radniku će se isplatiti jubilarна nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima.

Solidarna potpora

Članak 123.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika - u visini tri prosječne plaće i troškove pogreba
- smrti supružnika/osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici/životnom partnerstvu, djeca, pastorčad i posvojenici, roditelji, očuh, maćeha, posvojitelji - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
- nastanka invalidnosti radnika - u visini dvije prosječne mjesečne plaće
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima, jedanput godišnje
- nastanka invalidnosti djece, pastorčadi i posvojenika, supružnika/osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici/životnom partnerstvu - u visini jedne prosječne mjesečne plaće
- zbog nabave medicinskih pomagala i pokrića u participaciji pri kupnji prijeko potrebnih lijekova, po mišljenju nadležnog liječnika - u visini jedne prosječne mjesečne plaće jedanput godišnje
- otklanjanja posljedica prirodne nepogode - u visini jedne prosječne mjesečne plaće
- za rođenje djeteta, za svako rođeno dijete (blizanci, trojke) - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
- radniku koji je doživio ozljedu na radu zbog koje je na bolovanju (100 % bolovanje) ili napada na radnome mjestu, u kojim slučajevima je potrebno izvijestiti inspektora rada ili policiju - u visini jedne prosječne mjesečne plaće.

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumjeva se prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumjevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje radniku potporu iz stavka 1. alineja 4. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležnog sektora poslodavca.

Ostale potpore

Članak 124.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu koje do 6. prosinca tekuće godine nije navršilo 15 godina starosti, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode.

Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

Članak 125.

Regres za korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se u najvećem neoporezivom neto iznosu prema važećim poreznim propisima, ali ne u iznosu većem od 232,26 € (1.750,00 kuna) neto.

Regres se isplaćuje nakon korištenja prvog dijela godišnjeg odmora u kontinuiranom trajanju dužem od jednog dana.

Članak 126.

Jednokratni dodatak - božićnica utvrđuje se u najvećem neoporezivom neto iznosu prema važećim poreznim propisima, ali ne u iznosu većem od 232,26 € (1.750,00 kuna) neto, a mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 127.

Radniku pripada pravo na nagradu u najvećem neoporezivom neto iznosu prema važećim poreznim propisima, ali ne u iznosu većem od 995,42 € (7.500,00 kuna) neto.

Nagrada se isplaćuje u iznosu od 66,36 € (500,00 kuna) neto mjesečno u razdoblju od siječnja do prosinca, uključujući i prosinac tekuće kalendarske godine.

Preostali dio nagrade u neto iznosu od 199,08 € (1.500,00 kuna) isplaćuje u prosincu, najkasnije do 31. prosinca svim radnicima koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 128.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi u najvećem jednokratnom iznosu, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

Pri odabiru ponuda sudjeluju sindikalni povjerenici.

Članak 129.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca, najkasnije zadnjeg dana rada.

Članak 130.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće 0 - 24 sata, s tim da sindikalni povjerenici/radničko vijeće imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o odabiru police i osiguravajućeg društva.

Sudjelovanje u odlučivanju iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva provođenje postupka savjetovanja iz članka 150. Zakona o radu uz obvezu dostave sindikalnim partnerima svih relevantnih podataka.

Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od 3 dana po sklopljenom ugovoru o istom upoznati sindikalne povjerenike.

XII ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Pravo na zadržavanje plaće

Članak 131.

Radnici kojima nedostaje najviše 5 godina do ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na starosnu



mirovinu, radnici koji ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika, radnici - žene koje ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu po povoljnijim uvjetima u prijelaznom razdoblju, te radnici kojima je rješenjem nadležnog tijela utvrđeno smanjenje radne sposobnosti u slučaju izmjene ugovora o radu ostvaruju pravo na zadržavanje plaće koju su imali do tada, ukoliko je to za njih povoljnije.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na radnike koji su zaposleni na radnim mjestima za koja su koeficijenti složenosti poslova utvrđeni izvan grupa složenosti poslova iz Kolektivnog ugovora.

XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 132.

Ovaj Pravilnik odnosi se na sve organizacijske jedinice poslodavca.

Članak 133.

Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 134.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena i važenje Pravilnika o radu Zagrebačkog holdinga d.o.o. iz listopada 2020. godine.

Članak 135.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Zagrebački holding d.o.o.
 PREDSJEDNIK UPRAVE



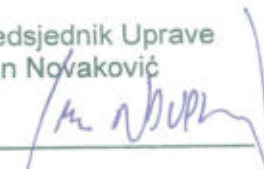
Ivan Novaković

ZAGREBAČKI HOLDING
 d.o.o.
 ZAGREB, Ulica grada Vukovara 41



Temeljem članka 4. Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/14) ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama poslodavca i na internim mrežnim stranicama poslodavca dana 29.06. 2023. godine te je stupio na snagu dana 08.07. 2023. godine.

Predsjednik Uprave
Ivan Novaković



ZAGREBAČKI HOLDING
d.o.o.
ZAGREB, Ulica grada Vukovara 41



