

Temeljem odredaba Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (*Narodne novine broj 146/14*) i odredbi čl. 26. i 27. Zakona o radu (*Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23*), društvo **CRNKOVIĆ USLUGE d.o.o.**, s poslovnim sjedištem na adresi Puškarićeva ulica 47A, 10250 Lučko, **OIB: 48991099020**, koje zastupa g. Željko Crnković, direktor (dalje u tekstu: „Poslodavac”), donio je dana 31.10.2023. godine sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika u radnim odnosima, plaće, naknade plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, pravila o radu i u svezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije te druga pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

(1) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba s 15 (petnaest) i starija od 15 (petnaest) godina, koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li radnik u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu ili kao pripravnik.

(2) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za samostalni rad u smislu odredbe čl. 59. Zakona o radu, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

2. PRIMJENA PRAVILNIKA

Članak 3.

(1) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona, kolektivnog ugovora i/ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

(2) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način pisanim ugovorom o radu sklopljenim između Radnika i Poslodavca, primjenjivat će se odredbe ugovora o radu, ako to nije u suprotnosti s odredbom čl. 9. st. 3. Zakona o radu.

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad određene odlukom Poslodavca za pojedino radno mjesto.

(2) Prilikom stupanja na rad radnik će se pobliže upoznati s propisima o radnim odnosima, poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada, te mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 5.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor Poslodavca. Natječaj i/ili oglas za zasnivanje radnog odnosa može se objaviti na online platformama za zapošljavanje (mojposao.hr, linkedin.com, fb.com i dr.), web stranicama Poslodavca, u dnevnom i/ili tjednom tisku odnosno kod nadležne službe Zavoda za zapošljavanje, sve sukladno diskrecijskoj odluci Poslodavca s time u vezi.

(2) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

(3) Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe ovog Pravilnika.

(4) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(5) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale pravilnike kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

(6) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.

(7) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 6.

(1) Svaki radnik dužan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca, radniku se moraju osiguravati uvjeti za siguran rad, te zaštita njegovog zdravlja i sigurnosti na radu, dostojanstva i privatnosti.

Članak 7.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno omesti u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Također, radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

(2) Međutim, prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i prilikom odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično), Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

4. PRETHODNO PROVJERAVANJE SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 8.

(1) Prije sklapanja ugovora Poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti radnika. Ovisno o opisu poslova radnog mjesta za koje se budući radnik prijavio (kandidirao),

Poslodavac može organizirati jednokratno ili višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika koje su potrebne za to radno mjesto. Višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika uobičajeno se vrši kod zapošljavanja radnika na onim radnim mjestima za koja Poslodavcu nije moguće jednokratnim razgovorom s kandidatom ili testom za određeno radno mjesto spoznati sve njegove kvalitete i nedostatke odnosno, u konačnici, procijeniti njegovu sposobnost ili nesposobnost za rad na konkretnom radnom mjestu, zbog potrebe posjedovanja određenih iznimnih vještina, sposobnosti, samostalnog pronalaženja rješenja za određene probleme i pitanja i slično. Zbog toga će Poslodavac provjeru postojanja ovih sposobnosti kod kandidata za rad na takvim radnim mjestima (a po svojoj diskrecijskoj ocjeni i kandidata za rad na bilo kojem radnom mjestu kod Poslodavca, odgovarajućom primjenom odredaba ovog članka), vršiti kroz najduže 1 (jedan) mjesec na način da će kandidate za predmetna radna mjesta angažirati u radnom vremenu Poslodavca na stvarnim poslovima tih radnih mjesta, pri čemu testiranje svakog pojedinog kandidata ne smije trajati duže od 4 (četiri) sata dnevno. Kandidati nemaju pravo na bilo kakvu naknadu za vrijeme provedeno na testiranju, kao niti za eventualni radni, prodajni ili drugi učinak tijekom toga testiranja, bez obzira jesu li nakon testiranja zasnovali radni odnos s Poslodavcem ili nisu udovoljili na testiranju. Poslodavac je dužan prije početka testiranja odnosno provjere sposobnosti kandidata za radnika na određenom radnom mjestu u skladu s ovim člankom, prethodno detaljno ga upoznati sa sadržajem i trajanjem postupka prethodne provjere sposobnosti, na koji postupak kandidat mora prethodno pristati. Kandidat koji ne pristane na postupak detaljne provjere sposobnosti u skladu s ovim člankom, isključuje se iz daljnjeg kandidacijskog postupka.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka, Poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti i odrediti radnika koji će provesti provjeravanje.

(3) Postupak prethodnog provjeravanja, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodnog provjeravanja.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti Radnika na liječnički pregled. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti Radnika snosi Poslodavac. Poslodavac je dužan maloljetnog kandidata za radno mjesto uputiti u postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad na takvom mjestu, sukladno odredbama Pravilnik o utvrđivanju zdravstvene sposobnosti za rad maloljetnika (Narodne novine br. 55/23) odnosno drugog odgovarajućeg propisa koji bi naknadno stupio na snagu temeljem Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

5. PROBNI RAD

Članak 9.

(1) Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada određuje se u svakom pojedinom slučaju ugovorom, s tim da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(3) Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od 1 (jednog) tjedna. Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje i dostava radniku – čl. 120.), početak tijeka otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu (čl. 121. st. 1.) i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu (čl. 125. toga Zakona).

(4) Ako poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora o radu radniku na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava donesene odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ukoliko je donesena u ovdje navedenom roku.

(5) Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili bude spriječen raditi zbog drugih objektivnih okolnosti, koje poslodavac ocijeni kao opravdane, poslodavac mu može produžiti probni rad za onoliko vremena koliko su te objektivne smetnje trajale.

6. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 10.

Poslodavac može, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, a prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima radnika i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu. Također, Poslodavac može radniku omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem stručnih seminara u poslovnim prostorijama Poslodavca ili na nekom drugom mjestu gdje će se održavati seminari na teritoriju Republike Hrvatske u organizaciji Poslodavca ili drugih pravnih osoba. Pri upućivanju na osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje zbog promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosit će Poslodavac, ali se Radnik i Poslodavac u svakom pojedinom slučaju mogu drugačije dogovoriti u pisanom obliku, u kojem će se slučaju za ocjenu njihovih prava i obveza u cijelosti koristiti i primjenjivati taj njihov zaseban dogovor.

7. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

(1) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u ugovoru o radu mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (tri) godine. S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima u smislu odredbi Zakona o radu.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 (tri) godine:

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

(5) Istekom roka od 3 (tri) godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (tri) godine, Poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 (šest) mjeseci.

(6) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Također, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod Poslodavca ili prema posebnom propisu s njim povezanog poslodavca nema takvog radnika, Poslodavac je tada dužan osigurati radniku zaposlenom na određeno vrijeme uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme i obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni takvi uvjeti rada, Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(7) Radnik koji najmanje 6 (šest) mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, koji je zahtjev Poslodavac dužan razmotriti, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora o radu dužan radniku dostaviti pisani obrazloženi odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(8) Svaki i bilo koji ugovor o radu koji je Poslodavac sklopio na određeno vrijeme s bilo kojim radnikom, može se redovito otkazati, bez obzira je li uglavak o tome izrijekom unesen u sam tekst ugovora o radu.

8. PRIPRAVNIŠTVO I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

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

(2) S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme i to na razdoblje trajanja pripravnčkog staža propisanog odgovarajućim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 13.

(1) Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni 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 traje najduže koliko traje pripravnčki staž.

(3) Ako zakonom nije drukčije propisano, i na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 14.

(1) Poslodavac pripravniku određuje voditelja koji je dužan sačiniti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program treba sadržavati znanja koja pripravnik mora usvojiti i poslove koje treba naučiti obavljati za vrijeme pripravnčkog staža.

- (2) Voditelj mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik, pri čemu ne treba biti radnik Poslodavca.
- (3) Pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca, ako se time, s obzirom na narav poslova za koje se pripravnik osposobljava, pripravniku omogućuje stjecanje posebnih znanja i/ili iskustava koja će mu koristiti za kasniji samostalan rad.
- (4) Osposobljavanje pripravnik kod drugog poslodavca smije trajati najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, time da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod ovog Poslodavca.

Članak 15.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit kod Poslodavca, ako takav ispit nije predviđen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Program, sadržaj i način polaganja stručnog ispita kod Poslodavca sastavni su dio programa osposobljavanja pripravnik.
- (2) Pripravnik ispit polaže pred voditeljem koji je najkasnije u roku od 3 (tri) dana nakon polaganja ispita dužan dostaviti Poslodavcu izvješće o uspjehu pripravnik.
- (3) Pripravniku zaposlenom na neodređeno vrijeme koji ne položi stručni ispit može se redovito otkazati ugovor o radu.

9. RADNO VRIJEME

Članak 16.

- (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. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac. Međutim, vrijeme pripravnosti može se radniku honorirati, pri čemu se razdoblja pripravnosti i visina naknade za pripravnost mogu urediti ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.
- (3) Radnik koji radi kod Poslodavca u punom radnom vremenu, odnosno, koji kod Poslodavca i drugih poslodavaca radi u nepunom radnom vremenu tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Navedeni je radnik dužan, prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca.

Članak 17.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, zbog čega je dužan, u skladu s odredbom čl. 7. ovog Pravilnika, prilikom sklapanja ugovora o radu dati Poslodavcu sve informacije o postojećim ugovorima o radu temeljem kojih radi u nepunom radnom vremenu kod drugih poslodavaca.
-

(2) Iznimno od odredbe st. 1. ovog članka, radnik čije je ukupno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca 40 (četrdeset) sati tjedno, može sklopiti ugovor o dodatnom radu za drugog poslodavca, sve na način i pod pretpostavkama opisanima čl. 16. st. 3. ovog Pravilnika.

(3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom.

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

Članak 18.

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

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Ostala prava ti radnici ostvaruju u opsegu koji odgovara dužini trajanja nepunog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 11. st. 6. ovog Pravilnika.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, naknada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos, no ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(4) Radnik koji najmanje 6 (šest) mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, koji je zahtjev Poslodavac dužan razmotriti, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora o radu dužan radniku dostaviti pisani obrazloženi odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 19.

(1) U slučajevima kada proces rada to zahtijeva može se uvesti preraspodjela radnoga vremena, temeljem odgovarajuće odluke Poslodavca, pri čemu ono ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno odnosno iznimno 56 (pedeset šest) sati tjedno u razdoblju u kojemu je duže od ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom i ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(2) Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Poslodavac će utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno vrijeme i takav plan prethodno dostaviti inspektoru rada, sukladno odredbi članka 67. st. 2. Zakona o radu.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 20.

(1) Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom, uzimavši u obzir zakonska ograničenja iz čl. 66. Zakona o radu u svezi nejednakog rasporeda radnog vremena.

(2) Utvrđeno trajanje i raspored radnog vremena Poslodavac može izmijeniti zbog potreba procesa rada.

(3) O rasporedu i promjeni radnoga vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

KORIŠTENJE RADNOGA VREMENA

Članak 21.

(1) Radnici su dužni pridržavati se Odluke Poslodavca o trajanju i rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena iz čl. 20. st. 1. ovog Pravilnika, pa slijedom navedenoga, rad treba točno započeti i ne smije završiti prije vremena utvrđenog navedenom Odlukom Poslodavca.

(2) Kontrola točnosti radnika glede početka i završetka radnoga vremena obavlja se na način koji određuje Poslodavac. Poslodavac je slobodan u tu svrhu organizirati kontrolu ulaza i izlaza iz vlastitih poslovnih prostorija pomoću magnetnih kartica, knjige dolazaka i odlazaka, video nadzora, te bilo kojim drugim načinom koji smatra prikladnim u okviru svoga poslovanja.

(3) Radnik smije napustiti mjesto rada samo uz prethodnu dozvolu neposrednog rukovoditelja.

(4) O radnom vremenu svakog kod njega zaposlenog radnika, Poslodavac vodi evidenciju u skladu s odredbom čl. 5. Zakona o radu i čl. 37. ovog Pravilnika.

(5) Radnik je dužan bez odgode obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, te je nadalje dužan, što je to moguće prije, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana, dostaviti Poslodavcu liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

10. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 22.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, koja se uračunava u radno vrijeme, ali ne mora biti u neprekidnom trajanju.

(2) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu, a čije ukupno dnevno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruju kod Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 23.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način njezinog korištenja.

Članak 24.

Vrijeme i način korištenja stanke određuje Poslodavac svojom odlukom o rasporedu radnog vremena iz čl. 20. st. 1. ovog Pravilnika.

DNEVNI ODMOR

Članak 25.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 25. ovog Pravilnika, a koji se u pravilu koristi subotom i nedjeljom.
- (2) Odlukom Poslodavca o rasporedu radnoga vremena utvrđuju se poslovi na kojima se zbog specifičnih potreba djelatnosti Poslodavca mora raditi subotom i/ili nedjeljom.
- (3) Radnicima koji rade na poslovima iz prethodnog stavka, umjesto subote i/ili nedjelje, kao razdoblje tjednog odmora utvrđuju se neki drugi dan/dani u tjednu.
- (4) Ako radnik zbog prijeke potrebe radi na dan ili dane tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 27.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna.
- (2) Blagdani, neradni dani određeni zakonom, dani razdoblja privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, ali će se iznimno računati onome radniku koji bi prema rasporedu radnog vremena na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor.
- (3) U slučaju da broj dana godišnjeg odmora koji je utvrđen radniku temeljem zakona i dodatnih kriterija iz ugovora o radu, ovog Pravilnika i/ili drugog primjenjivog izvora iznosi više od 30 (trideset) radnih dana, uzet će se da radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 (trideset) radnih dana, jer ukupno trajanje godišnjeg odmora kod Poslodavca ne može biti duže od navedenog broja tjedana.
- (4) Radnici koji su zasnovali radni odnos s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na godišnji odmor u skladu s odredbama ugovora o radu.

Članak 28.

Obzirom da je radno vrijeme svih radnika Poslodavca raspoređeno u 5 (pet) radnih dana u tjednu, to se za potrebe računanja godišnjeg odmora iz članka 27. ovog Pravilnika, a sukladno odredbi čl. 79. st. 1. Zakona o radu, utvrđuje kako najmanji broj dana godišnjeg odmora svih radnika Poslodavca iznosi 22 (dvadeset i dva) dana.

Članak 29.

Radnik ostvaruje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora koji se dodaju na njegov najmanji broj određen člankom 27. st. 1. u svezi s čl. 28. ovog Pravilnika, prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na dužinu radnog staža kod Poslodavca

- * za svake 2 navršene godine radnog staža – 1 (jedan) dodatan dan godišnjeg odmora

b) s obzirom na ostvarene rezultate rada radnika

- * od 1 (jednog) do 5 (pet) dodatnih dana godišnjeg odmora, prema vlastitoj slobodnoj odluci Poslodavca;
- c) **s obzirom na položaj u organizacijskog strukturi**
 - * ako djelatnik postigne i uspješno obnaša dužnost **Voditelj tima** (team leader) - 1 (jedan) dodatan dan godišnjeg odmora
- d) **s obzirom na privatni i obiteljski status**
 - * ako je djelatnik ujedno i roditelj i/ili skrbnik djeteta ispod ili iznad 18god starosti - 1 (jedan) dodatan dan godišnjeg odmora

Članak 30.

- (1) Okvirni plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom koja se objavljuje na oglasnoj ploči ili na drugi način dostavlja svakom radniku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka Poslodavac može, uvažavajući potrebe organizacije rada, odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.
- (2) Poslodavac je dužan najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja. Radnik ima pravo koristiti 1 (jedan) dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz uvjet da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije dana njegovog namjeravanog korištenja.
- (3) Od plana korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka može se iznimno odstupiti, ako to zahtijeva prijeka potreba neometanog odvijanja rada.
- (4) Bez prejudiciranja prethodnih odredbi ovog članka, osobito odredbe o okvirnom planu korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti korištenje godišnjeg odmora u kraćim razdobljima tijekom odnosne kalendarske godine, u trajanju od najmanje 2 (dva) do najviše 5 (pet) radnih dana, uz uvjet da radnik o tome obavijesti Poslodavca najmanje 5 (pet) dana prije njegovog namjeravanog korištenja, sve u svrhu pravovremene organizacije poslovanja.

Članak 31.

Ugovorom o radu može se sa pojedinim radnikom ugovoriti godišnji odmor dulji od onog na koji bi on imao pravo temeljem ovog Pravilnika, ali najviše do 6 (šest) tjedana.

Članak 32.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za određenu kalendarsku godinu, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jednu dvanaestine) godišnjeg odmora određenog na način predviđen člankom 27., 29. i 31. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec rada:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor neprekidnim radnim odnosom dužim od 6 (šest) mjeseci kod Poslodavca,
 - ako mu radni odnos prestaje.
 - (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
-

PLAĆENI DOPUST

Članak 34.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, teže bolesti ili smrti člana uže obitelji.
- (2) Konkretni broj dana plaćenog dopusta radnika u svakom pojedinom slučaju određuje direktor Poslodavca, vodeći računa o okolnostima i potrebama radnika, te s druge strane, potrebama radnog procesa kod Poslodavca.
- (3) Plaćeni dopust koristi se uvijek u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg radnik ostvaruje pravo na taj dopust, a ako je u to vrijeme na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.
- (4) Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na 1 (jedan) plaćeni slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, koji ostvaruju na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan.

Članak 35.

- (1) Plaćeni dopust može se odobriti radniku za sljedeće važne osobne potrebe u predviđenom trajanju:
- sklapanje braka radnika: 3 (tri) dana;
 - rođenje djeteta: 3 (tri) dana;
 - smrt člana uže obitelji - u smislu odredbe čl. 86. st. 3. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23): 3 (tri) dana;
 - smrt člana šire obitelji (svekar, svekrva, punica, tast, snaha, zet): 1 (jedan) dan;
 - selidba unutar istog mjesta ili u drugo mjesto udaljeno manje od 80 km: 1 (jedan) dan;
 - selidba u drugo mjesto udaljeno više od 80 km: 2 (dva) dana;
 - otklanjanje štetnih posljedica elementarne nepogode: 3 (tri) dana;
 - pripremanje i polaganje ispita: 1 (jedan) dan.
- (2) Direktor poslodavca može posebnom Odlukom u slučaju važnih osobnih potreba iz prethodnog stavka, bez obzira na maksimum propisan odredbom čl. 34. st. 1. ovog Pravilnika i odredbom prethodnog stavka, odobriti radniku koji je u jednoj kalendarskoj godini iskoristio plaćeni dopust u cijelosti i koji je izgubio daljnje pravo na plaćeni dopust u toj kalendarskoj godini, dodatne radne dane plaćenog dopusta sukladno vlastitoj slobodnoj odluci.
- (3) Plaćeni dopust iz prethodnog stavka u svakom pojedinom slučaju odobrava i njegovo trajanje određuje direktor Poslodavca, na način da se korištenjem plaćenog dopusta ne remeti tijek rada, uvažavajući pritom sve okolnosti na strani radnika.
- (4) Ako radnik od Poslodavca bude upućen na školovanje ili stručno usavršavanje temeljem odredbi članka 10. ovog Pravilnika ili mu korištenje plaćenog dopusta bude odobreno zbog drugih potreba Poslodavca, plaćeni dopust može trajati najdulje koliko traje ukupno vrijeme školovanja, usavršavanja odnosno druga potreba Poslodavca.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 36.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
-

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, odnosno, skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog problema.

11. EVIDENCIJA O RADNICIMA

Članak 37.

(1) Poslodavac, temeljem odredbe čl. 5. Zakona o radu, vodi u elektroničkom obliku evidenciju o radnicima, koja sadrži podatke o radnicima i njihovom radnom vremenu navedene u daljnjim stavcima ovog članka. Poslodavac evidenciju za svakog radnika počinje voditi danom početka rada radnika i vodi je do dana prestanka radnog odnosa, a evidenciju čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti. Radnik ima pravo uvida u ovu evidenciju.

(2) **Evidencija o radnicima** Poslodavca sadrži sljedeće podatke:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godinu rođenja,
5. državljanstvo,
6. prebivalište, odnosno, boravište
7. dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obavezan imati,
8. stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično),
9. datum početka rada,
10. naznaku radi li se o ugovoru iz članka 61. st. 3. i članka 62. st. 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno,
11. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
12. trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika, te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
13. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
14. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
15. ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
16. vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, rodiljnih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
17. datum prestanka radnog odnosa,
18. razlog prestanka radnog odnosa,

(3) Osim podataka iz prethodnog stavka, Poslodavac prikuplja i vodi u elektroničkom obliku evidenciju i o drugim, od radnika ili od nadležnog tijela prijavljenim podacima, od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi 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).

(4) Ako Poslodavac koristi rad osoba koje mu je privremeno ustupilo s njime povezano društvo, koji se kod Poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, redovitih studenata koji kod Poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara, redovitih učenika koji

kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova, redovitih učenika ustanova za strukovno obrazovanje koji kod Poslodavca pohađaju praktičnu nastavu i vježbe i osobama koje kod njega obavljaju rad za opće dobro u skladu s općim propisom, Poslodavac obvezno vodi posebne evidencije u elektroničkom obliku o takvim osobama, koje počinje voditi danom početka rada navedenih osoba kod Poslodavca i ažurno je vodi do prestanka rada tih osoba kod Poslodavca, a evidenciju čuva najmanje 6 (šest) godina od dana prestanka njihova rada. Predmetna evidencija sadrži sljedeće podatke:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj (OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. prebivalište, odnosno, boravište,
6. naziv ugovora ili akta temeljem kojeg osoba radi kod Poslodavca, te dokaz o udovoljavanju propisanim uvjetima za obavljanje tih poslova,
7. mjesto rada,
8. datum početka rada,
9. datum prestanka rada.

(5) Poslodavac u sklopu evidencije o radnicima vodi, također u elektroničkom obliku, **evidenciju o njihovom radnom vremenu**, i to po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, uredno i razumljivo najkasnije 7. (sedmog) dana od dana za koji se podaci popunjavaju. Evidencija o radnom vremenu čuva se 6 (šest) godina, a u slučaju kada Poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarivanje tih prava mogle biti relevantne i evidencije, iste je dužan čuvati do pravomoćnog okončanja toga spora, a ista sadrži sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime radnika,
- 2) datum u mjesecu,
- 3) vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično, do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- 4) ukupno dnevno radno vrijeme:
 - sati rada noću,
 - prekovremeni rad,
 - smjenski rad,
 - dvokratni rad,
 - rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom,
- 5) sate terenskog rada,
- 6) sate pripravnosti,
- 7) vrijeme nenazočnosti na radu:
 - sate korištenja odmora (dnevnog, tjednog, godišnjeg),
 - neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom,
 - sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - sate plaćenih dopusta,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
 - sate provedene u štrajku,
 - sate isključenja s rada (lockout),

Poslodavac ne vodi evidenciju o svakodnevnom početku i završetku rada radnika (podaci iz čl. 8. st. 1. podstavak 3. i 4. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine br. 73/17)), sukladno ovlasti iz čl. 8. st. 3. istog pravilnika, jer takva obveza nije ugovorena i/ili propisana niti jednim propisom primjenjivim na Poslodavca.

Poslodavac ne vodi evidenciju o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora radnika za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima (podatak iz čl. 8. st. 1. podstavak 9. točka 1. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine br. 73/17)), sukladno ovlasti iz čl. 8. st. 5. istog pravilnika.

(6) Ako Poslodavac sukladno važećim propisima nejednako rasporedi radno vrijeme kroz razdoblja od najmanje jednog mjeseca, a najduže jedne godine, pa se na njega primjenjuju odredbe čl. 66. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) o uprosječenju i najdužem dopuštenom trajanju tjednog radnog vremena radnika, ili ako je radno vrijeme preraspodijeljeno u smislu odredbe čl. 67. Zakona o radu, Poslodavac će redovito u evidenciji o radnom vremenu radnika evidentirati te podatke navodeći razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena, odnosno razdoblje preraspodijeljenog radnog vremena, a ostvarene radne sate u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena po danima, tjednima ili mjesecu, evidentirat će na kraju mjeseca i/ili drugog ugovorenog obračunskog razdoblja (u smislu isplate plaće) uz naznaku da se radi o razlici između ugovorenog punog i nepunog radnog vremena do koje dolazi zbog odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena, naznačujući pritom trajanje mogućeg prekovremenog rada ostvarenog u tom razdoblju i poštujući zakonom propisana ograničenja u trajanju tjednog radnog vremena. Također, Poslodavac vodi evidenciju i o posebnim podacima o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom utvrđenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(7) Radnik je obavezan Poslodavcu dostaviti sve osobne i druge podatke koje sadrži evidencija iz ovog članka ili su važećim propisima predviđeni kao podaci koje prikuplja i obrađuje Poslodavac, a svaku promjenu podataka koju Poslodavac u evidenciju unosi temeljem izjave, obavijesti radnika i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava radnika, radnik i druga osoba čiji rad Poslodavac koristi, dužna je prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana nastanka promjene. Radnik koji ne dostavi podatke koje je dužan dostaviti, sam snosi štetne posljedice tog propusta.

(8) Poslodavac može posebnom odlukom opunomoćiti osobu koja će u njegovo ime biti ovlaštena prikupljati podatke o radnicima, koristiti i dostavljati ih trećim osobama u skladu sa zakonom, te voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu iz ovog članka.

12. PLAĆE, NAKNADE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

PLAĆA

Članak 38.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću. Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka.

(3) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

(4) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na dodatak na plaću za sve efektivno odrađene sate rada u takvim otežanim uvjetima u visini osnovne plaće uvećane za 30% (trideset posto).

(5) Poslodavac može odlučiti pojedinome radniku isplatiti stimulaciju u ovisnosti o radnikovim radnim učincima, a kao nagradu za iznimno zalaganje na radnom mjestu i postizanje iznadprosječnih rezultata. Visinu stimulacije određuje Poslodavac prema vlastitom nahođenju.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 39.

(1) Osnovnu plaću radnika predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova odnosno radnog mjesta.

(2) Osnovica za izračun plaće opisana prethodnim stavkom ovog članka iznosi 900,00 EUR / 6.781,05 HRK bruto.

(3) Za potrebe izračuna plaće svakog pojedinog i svih radnika Poslodavca, u nastavku se utvrđuju koeficijenti složenosti poslova svakog pojedinog i svih radnih mjesta kod Poslodavca, kako slijedi:

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Naziv srodnog zanimanja / grupe zanimanja prema službenim evidencijama HZMO-a	Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta	Potrebna stručna sprema/razina obrazovanja za odnosno radno mjesto
1.	Junior IT analitičar	INFORMATIČKI POMOĆNIK	1.0 – 2.0	SSS
2.	IT analitičar	INFORMATIČAR	1.0 – 2.4	SSS
3.	Viši IT analitičar	INFORMATIČAR	2.2 – 3.0	SSS
4.	Junior poslovni IT analitičar	SISTEMSKI ANALITIČAR POSLOVNIK PROCESA	1.0 – 2.0	SSS
5.	Poslovni IT analitičar	SISTEMSKI ANALITIČAR POSLOVNIK PROCESA	1.5 – 2.5	SSS
6.	Viši Poslovni IT analitičar	SISTEMSKI ANALITIČAR POSLOVNIK PROCESA	2.0 - 3.0	SSS
7.	eCommerce specialist	INFORMATIČKI STRUČNJAK	1.0 – 2.0	SSS
8.	Viši eCommerce specialist	INFORMATIČKI STRUČNJAK	2.0 - 3.5	SSS
8.	B2B IT Analitičar	KONZULTANT ZA INFORMATIKU	1.0 – 2.5	SSS
9.	Analitičar IT sigurnosti	KONZULTANT ZA INFORMATIKU	1.5 – 2.5	SSS
10.	Viši analitičar IT sigurnosti	KONZULTANT ZA INFORMATIKU	2.0 – 4.0	SSS
11.	Junior programer	PROGRAMER	1.0 – 1.5	SSS
12.	Programer	PROGRAMER	1.0 – 2.0	SSS
13.	Viši programer	PROGRAMER	1.5 – 3.0	VSS
14.	Analitičar za poslovnu inteligenciju	SAMOSTALNI SISTEMSKI ANALITIČAR ZA BAZE PODATAKA	2.0 – 3.0	SSS
15.	Glavni izvršni direktor	GLAVNI DIREKTOR	2.0 – 3.5	SSS
16.	Samostalni knjigovođa	SAMOSTALNI KNJIGOVOĐA	1.5 – 2.5	SSS
17.	Čistač/ica / vrtlar/ica	ČISTAĆ/ICA	1.0 - 2.0	NKV/SSS
18.	Pomoćni radnik	KUĆNI MAJSTOR/ICA	1.0 - 2.0	NKV/SSS

- (4) Obračun i isplata plaće vrši se mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu za protekli mjesec.
- (5) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće ili otpremnine, a u slučaju da ih ne plati o dospelju, dužan je radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti, najkasnije do kraja mjeseca u kojemu je dospjela isplata tih potraživanja radnika.
- (6) Bez prejudiciranja naprijed navedenog, Poslodavac ovime utvrđuje kako će se plaće rukovodećeg osoblja Poslodavca utvrđivati ugovorom o radu koji će biti sklopljen sa svakim pojedinim i svim radnicima Poslodavca koji kod Poslodavca obnašaju rukovodeće funkcije, a kojim će ugovorom o radu, osim iznosa pripadajuće bruto plaće, biti utvrđena i druga možebitna prava toga radnika, s obzirom na funkciju koju on kod Poslodavca obnaša.

NAKNADA PLAĆE

Članak 40.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće utvrđene čl. 39. ovog Pravilnika o radu.
- (2) Razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga jesu primjerice:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Poslodavca,
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja,
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenim aktima Poslodavca i drugim propisima,
- za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani.

Članak 41.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja i/ili ne ostane na radu kod Poslodavca nakon školovanja još onoliko vremena koliko je to ugovorom o radu, ugovorom o školovanju, ugovorom o stručnom usavršavanju, drugim ugovorom ili ovim Pravilnikom utvrđeno, obavezan je vratiti bruto iznos koji je u njegovu korist i/ili za njegov račun isplaćen kao naknada plaće u razdoblju njegovog školovanja, prekvalifikacije i/ili stručnog osposobljavanja, uvećan za iznos zakonskih zateznih kamata koje bi eventualno tekle na te iznose od dana prestanka ugovora o radu kao dana dospeljeca tražbine Poslodavca na povrat ovih naknada plaće, ako ih radnik o dospelju ne podmiri.

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja, sukladno važećim propisima.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, ako nije moguće u obračunskom razdoblju u kojemu je došlo do takvog prekida rada, nadoknaditi izgubljeno radno vrijeme izmjenama u rasporedu radnog vremena i posljedičnim radom u dane koji se uobičajeno koriste za odmor ili su radniku dane kao slobodni dani. Ako se isplaćuje naknada plaće prema ovome stavku, isplaćuje se u visini od 80% (osamdeset posto) prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 (tri) mjeseca.
- (3) Bez prejudiciranja odredbe prethodnog stavka 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% (sedamdeset posto) prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 (tri) mjeseca.
-

NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 43.

(1) Poslodavac snosi troškove prijevoza radnika na posao i s posla u visini cijene za Poslodavca najpovoljnijeg (najjeftinijeg) sredstva javnog prijevoza iz mjesta prebivališta radnika kako ga je radnik prijavio Poslodavcu i kako se, slijedom toga, navodi u evidenciji Poslodavca iz čl. 37. ovog Pravilnika, do mjesta rada radnika, i to u visini cijene najjeftinije moguće opcije toga prijevoza (primjerice, mjesečne karte, ako je dostupna kao opcija u konkretnom slučaju), na način da radniku isplaćuje naknadu ovih troškova za svako razdoblje obračuna i isplate plaće iz čl. 39. st. 4. ovog Pravilnika unatrag i tu naknadu prikazuje na odnosnom obračunu kao zasebnu stavku.

(2) Naknada troškova iz prethodnog stavka obračunava se za svako obračunsko razdoblje izračunom visine tih troškova po pojedinom radnom danu pojedinog radnika stavljanjem u omjer iznosa troškova koje bi Poslodavac prema odredbi prethodnog stavka morao radniku platiti da je ovaj dolazio svakog radnog dana u obračunskom razdoblju na posao i množenjem tako dobivenog iznosa troška po jednom radnom danu s brojem ostvarenih radnih dana pojedinog radnika u konkretnom obračunskom razdoblju.

(3) Ako na određenoj lokaciji ili relaciji nema organiziranog javnog prijevoza, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza na posao i s posla, Poslodavac će odrediti novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

NAKNADA TROŠKOVA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 44.

(1) Radnik koji 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 posebnim propisima.

(2) Troškovi noćenja priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, u pravilu do visine cijene hotela sa 3 zvjezdice, ali se u iznimnim slučajevima radniku mogu priznati i veći troškovi, ako je takav trošak bio nužan s obzirom na nepostojanje ili zauzetost drugog smještaja u konkretnom mjestu (gradu), i/ili ako je poslovni partner smješten u istome hotelu odnosno drugoj vrsti smještajnog objekta, te u drugim slučajevima po slobodnoj ocjeni Poslodavca, uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja.

(3) Radnik je dužan u roku od 7 (sedam) dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja s priloženim računima.

Članak 45.

Dnevnicu za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Članak 46.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u neoporezivoj visini propisanoj Odlukom o visini dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Članak 47.

(1) Radnik ima pravo na punu dnevnicu za svaka 24 (dvadeset i četiri) sata provedena na službenom putu te za ostatak vremena dulji od 12 (dvanaest) sati.

(2) Radnik ima pravo na cijelu dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje kraće od 24 (dvadeset i četiri) sata, ali dulje od 12 (dvanaest) sati.

(3) Ako službeno putovanje traje dulje od 8 (osam) sati, ali kraće od 12 (dvanaest) sati, radnik ima pravo na pola dnevnice.

(4) Kada službeno putovanje traje dulje od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na pola dnevnice za ostatak vremena dulji od 8 (osam) sati, ali kraći od 12 (dvanaest) sati.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE VLASTITOG AUTOMOBILA ZA SLUŽBENE POTREBE

Članak 48.

(1) Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu od 0,40 EUR (četrdeset centi) po prijeđenom kilometru. Za svako pojedino korištenje privatnog vozila radnika u službene svrhe, direktor Poslodavca će izdati zaseban pisani putni nalog, po prethodnom dogovoru s radnikom.

(2) S radnicima kojima na raspolaganje stavlja službeno vozilo u svome vlasništvu ili najmu, za službene i/ili privatne potrebe, Poslodavac će zasebnim ugovorom regulirati njihove međusobne odnose u pogledu toga vozila, troškova koji nastaju njegovom uporabom, održavanjem i drugim pitanjima s tim u svezi.

OSTALI PRIMICI

Članak 49.

Pravo na ostale isplate, naknade, dodatke, primitke, potpore, nagrade i slično, radnici ostvaruju u cijelosti na način i pod pretpostavkama propisanim zasebnom pojedinačnom odlukom Poslodavca s takvim primicima u svezi.

13. UNUTARNJA ORGANIZACIJA RADA

Članak 50.

(1) Radom i poslovanjem Poslodavca rukovodi direktor Poslodavca, odnosno, radnik kojemu je ili radnici kojima je od strane direktora Poslodavca povjereno vođenje poslova na određenoj istoj ili nižoj razini. Direktor Poslodavca je nadređen svim radnicima Poslodavca.

(2) Poslodavac je ovlašten u svakom trenutku ustrojavati odjele, organizacijske jedinice, imenovati voditelje, davati zaduženja, mijenjati organizaciju rada ovisno o potrebama procesa rada odnosno radi uvođenja poboljšanja organizacije rada i slično.

14. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

ZAKONSKA ZABRANA

Članak 51.

(1) Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun obavljati poslove kojima konkuriра Poslodavcu, osim iznimno, na temelju posebne prethodne pisane suglasnosti, koje u svakom pojedinom slučaju daje direktor Poslodavca. Obavljanjem poslova za svoj ili tuđi račun smatra se ne samo rad temeljem ugovora o radu ili obavljanje drugih poslova na temelju drugog ugovora, nego i imanje poslovnih udjela ili dionica odnosno, općenito, imanje članskih prava, neposredno ili posredno, bez obzira na omjer, u trgovačkom društvu koje na tržištu obavlja poslove iz predmeta poslovanja Poslodavca i na taj mu način konkuriра.

Na isti se način tretira i radnikovo eventualno svojstvo direktora odnosno člana uprave ili nadzornog odbora takvog društva u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu.

(2) Ako radnik prekrši zabranu iz prethodnog stavka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla, sve u roku iz čl. 101. st. 3. Zakona o radu.

(3) Postupanje Poslodavca na način iz prethodnog stavka ne isključuje njegovo pravo da radniku zbog kršenja zakonske zabrane utakmice, kao razloga za izvanredni otkaz, otkáže odgovarajućom odlukom ugovor o radu.

(4) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom koji se sklapa s pojedinim radnikom, mogu se drugačije urediti prava i obveze radnika glede obavljanja poslova iz st. 1. ovog članka.

UGOVORNA ZABRANA

Članak 52.

Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, s pojedinim radnikom se može ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj ili za račun trećega sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

15. ZAŠTITA TAJNOSTI PODATAKA, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 53.

(1) Radnik se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i saznanja tehničke, tehnološke i poslovne prirode do kojih dođe u obavljanju svoje dužnosti kod Poslodavca i postupati tako da ne omogući trećim osobama da ih saznaju, za vrijeme trajanja radnog odnosa, ali i nakon njegovog prestanka. Ova obveza čuvanja poslovne tajne obuhvaća i one podatke o strankama Poslodavca koje su mu bile poznate u okvirima njegove djelatnosti, a javnosti nisu bile dostupne.

(2) U slučaju povrede obveze čuvanja poslovne tajne iz prethodnog stavka, radnik će biti dužan nadoknaditi Poslodavcu svu nastalu štetu u njenom cjelokupnom iznosu, te izmaklu dobit koju je Poslodavac mogao realno očekivati uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja. Ako je do povrede obveze čuvanja poslovne tajne došlo za trajanja radnog odnosa, Poslodavac je ovlašten zbog povrede te obveze kao razloga za izvanredni otkaz, odgovarajućom odlukom otkazati ugovor o radu s konkretnim radnikom.

Članak 54.

Na odnose radnika i Poslodavca u svezi svakog i/ili bilo kojeg djela radnika koje se smatra izumom i/ili tehničkim unapređenjem u smislu odredbi čl. 98., 99. i 100. Zakona o radu, primjenjivat će se u cijelosti navedene zakonske odredbe.

16. POSEBNE ODREDBE VEZANE UZ PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 55.

(1) Radniku prestaje radni odnos na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

(2) Radnik i Poslodavac mogu redovito otkazati ugovor o radu s otkaznim rokom u najkraćem trajanju određenom Zakonom o radu, ako samim ugovorom o radu nije ugovoren dulji rok.

Članak 56.

(1) U slučajevima prestanka ugovora o radu otkazom i to:

- izvanrednim otkazom koji daje Poslodavac;
- redovitim otkazom koji daje Poslodavac, a koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika;
- redovitim otkazom koji daje radnik;

radnik je dužan Poslodavcu nadoknaditi troškove koje je Poslodavac unatrag 1 (jedne) godine računajući od dana donošenja odluke o otkazu ugovora o radu određenom radniku, imao u vezi sa stručnim osposobljavanjem odnosno usavršavanjem toga radnika sukladno čl. 10. ovog Pravilnika.

(2) Pod troškovima iz prethodnog stavka podrazumijevaju se osobito iznosi uplaćeni za sudjelovanje radnika na raznim stručnim seminarima i savjetovanjima, iznosi uplaćeni za poslijediplomske studije, troškovi koje je Poslodavac imao u vezi upućivanja radnika na usavršavanje kod drugog Poslodavca ili u inozemstvo i slično, te s tim troškovima povezani troškovi prijevoza, prehrane i noćenja radnika, a koje je snosio Poslodavac.

(3) Specificirani obračun troškova iz prethodnih stavaka, Poslodavac će radniku dostaviti u roku od 10 (deset) dana od dana dostave otkaza radniku, zajedno s pisanim zahtjevom za naknadu tih troškova, a radnik je dužan podmiriti obračunate troškove u roku koji mu je Poslodavac ostavio dostavljenim pisanim zahtjevom, koji rok ne može biti kraći od 30 (trideset) dana od dana dostave obračuna, zajedno sa zakonskom zateznom kamatom tekućom na iznos obračunatih troškova od dana dospijeca do isplate.

Članak 57.

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 (čl. 119. st. 1. Zakona o radu), osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 58.

(1) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga 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 (čl. 119. st. 2. Zakona o radu).

(2) Smatra se da je radniku omogućena obrana ako mu je dostavljen dopis o namjeri otkazivanja s pozivom u kojem je određen rok od 5 (pet) dana (u slučaju redovitog otkaza) odnosno 3 (tri) dana (u slučaju izvanrednog otkaza) za iznošenje pisane obrane. Pisanu obranu radnik dostavlja direktoru Poslodavca, koji će je razmotriti ako je pravovremeno dostavljena.

Članak 59.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ili radniku koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u minimalnom iznosu određenom zakonom ili ugovorom o radu.

(2) Otpremnina dospijeva na isplatu u trenutku prestanka radnog odnosa.

17. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 60.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa;
-

2. nezakonito raspolaganje imovinom Poslodavca;
3. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom;
6. zloupotreba prava korištenja bolovanja;
7. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite života i zdravlja radnika, zaštite imovine Poslodavca i životne okoline;
8. ometanje drugog radnika u radu;
9. neovlaštena posluga sredstvima koja su dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova;
10. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva, uzimanje alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena, osim u razumnim količinama u slučajevima sastanaka s poslovnim partnerima, poslovnih ručkova i večera i u sličnim okolnostima, ali uvijek u mjeri koja ne utječe bitno na mogućnost rasuđivanja i uljudnog ponašanja Radnika;
11. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca;
12. neopravdano izostajanje s rada;
13. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu Poslodavca;
14. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu drugih radnika ili trećih osoba, nastalo na radu ili u svezi s radom;
15. kazneno djelo počinjeno na radu ili u svezi s radom;
16. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila imovinska ili druga šteta za Poslodavca;
17. nedopušteni ulazak u poslovne prostorije Poslodavca;
18. obavljanje rada kojim se konkuriра Poslodavcu;
19. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili ovom Pravilniku;
20. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja, osim ako je takav pogrešan obračun sastavljen zbog nenamjerne pogreške Radnika;
21. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Poslodavca;
22. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima;
23. neovlašteno davanje podataka u svezi s Poslodavcem i njegovim djelatnostima;
24. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka Poslodavca;
25. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koje je u prijeke potrebe zatražio Poslodavac;
26. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla;
27. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole;
28. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi;
29. napuštanje posla (radnog mjesta) tijekom radnog vremena bez potrebnog odobrenja rukovoditelja;
30. nepostupanje Radnika u skladu s obvezom pravovremenog izvješćivanja Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, sve na način i u rokovima kako je to opisano člankom 21. st. 5. ovog Pravilnika o radu,

ali i druge osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili druge osobito važne činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

18. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 61.

(1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Poslodavca odnosno njegov punomoćnik, ako će ga biti, sukladno ovom Pravilniku i odredbama čl. 131. Zakona o radu.

(2) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava. Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa ne zadržava izvršenje pobijane odluke Poslodavca, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 62.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa obavlja se u pravilu njihovim neposrednim uručivanjem radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.
- (2) Ako radnik odbije primiti akt i/ili potpisati potvrdu o primitku akta i/ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, s obrazloženjem ili bez njega, a prije nego je primio akt i/ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i time se smatra da je toga dana akt uručen radniku.
- (3) Radniku se akt može dostaviti i putem pošte odnosno drugog pružatelja univerzalnih poštanskih usluga, odnosno putem dostavljača Poslodavca, i to na adresu koju je prijavio Poslodavcu odnosno koja se navodi u evidenciji iz čl. 37. ovog Pravilnika. Ako se pismo vrati zbog netočne adrese ili odbitka primitka, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (primjerice, pošiljka se vrati s naznakom da je radnik obaviješten o prispjeću pošiljke, ali je nije u ostavljenom roku preuzeo i/ili je nepoznat na adresi koju je prijavio Poslodavcu i/ili je odselio s te adrese i slično), sve daljnje dostave tom radniku obavljati će se objavom pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati obavljenom 8. (osmoga) dana od dana objave.
- (4) Pod oglasnom pločom u smislu odredaba ovog članka, smatrat će se i određena lokacija na serveru Poslodavca o kojoj su prethodno obaviješteni i kojoj mogu putem interneta ili interne mreže pristupiti bez ograničenja svi radnici Poslodavca, a objavom na takvoj oglasnoj ploči smatrat će se stavljanje određenog akta na tu lokaciju (s trenutkom kada je to učinjeno), uz obavijest elektroničkom porukom svim radnicima da je novi akt dostupan na predmetnoj lokaciji.
- (5) U slučaju otkazivanja radnog odnosa od strane Poslodavca, odluka o otkazu dostavlja se na neki od načina iz prethodnih stavaka ovog članka, uz punu primjenu odredbe prethodnog stavka u svezi eventualne potrebe presumiranja te dostave.

19. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 63.

- (1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im se osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 64.

- (1) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika, u trenutku kada to bude dužan prema odredbi čl. 134. st. 2. Zakona o radu. Do donošenja takve odluke, jedino će on biti ovlašten rješavati pritužbe u svezi povrede dostojanstva radnika.
 - (2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
 - (3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka 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 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
-

(4) 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 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Članak 65.

Za vrijeme prekida rada iz članka 64. ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 66.

- (1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su.
- (2) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

20. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 67.

- (1) Radnik koji na radu, odnosno u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi. Visina štete utvrđuje se sporazumom radnika i Poslodavca uz primjenu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni nisu dostupni ili ne postoje, procjenom vrijednosti oštećenih i/ili uništenih stvari vještačenjem odnosno ekspertizom za to stručne osobe.
- (2) Za slučaj neopravdanog, odnosno, od strane Poslodavca neodobrenog, kašnjenja na posao, izlaska s posla za trajanja radnog vremena ili napuštanja rada prije kraja radnog vremena, neopravdanog izostanka s rada, nemarnog obavljanja poslova i radnih zadataka i neprimjerenog ponašanja na radnom mjestu, utvrđuje se visina štete u paušalnom iznosu od 25,00 EUR (dvadeset i pet eura) za svaki pojedini takav slučaj kašnjenja, izlaska s posla ili napuštanja rada, neopravdanog izostanka, nemarnog obavljanja poslova i neprimjerenog ponašanja. Ukoliko Radnik i nakon primitka pisane opomene Poslodavca nastavi s opisanim neodgovornim ponašanjem, to će predstavljati osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje je Poslodavac ovlašten izvanredno otkazati ugovor o radu s takvim Radnikom temeljem odredbe čl. 60. t. 12. ovog Pravilnika o radu.
- (3) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 68.

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

21. UREDNOST I ČISTOĆA POSLOVNIH PROSTORIJA

Članak 69.

- (1) Uzimajući u obzir važnost očuvanja čistoće i urednosti poslovnog okružja i svih poslovnih prostorija Poslodavca ne samo radi skladnog i neometanog rada svih radnika u svrhu uvećanja njihove produktivnosti i zadovoljstva, nego i činjenice da poslovni partneri odnosno klijenti Poslodavca održavaju sastanke i posjećuju Poslodavca u njegovim poslovnim prostorijama pa su im te prostorije dostupne za razgledavanje, te s druge strane uvažavajući obvezu svakog radnika da svakodobno čuva
-

ugled Poslodavca u kontaktima s bilo kojom trećom osobom na radnom mjestu ili izvan njega, propisuje se svim radnicima obveza održavanja vlastitog radnog mjesta i njegovog neposrednog okružja uvijek urednim, pa su radnici obvezni po završetku radnog vremena očistiti za sobom sve otpatke, šalice bilo koje vrste, tanjure, podloške, pribor za jelo i bilo koje druge predmete koje radnik ne koristi izravno za obavljanje rada temeljem ugovora o radu, vratiti na odgovarajuće mjesto namijenjeno njihovom skladištenju, kako bi drugi radnik ili druge osobe u slučaju odsustva radnika s posla ili u kojem drugom slučaju mogle bez prethodnog čišćenja i pospremanja započeti rad na radnom mjestu kojim se radnik koristi.

(2) Opetovano nepridržavanje odredbi prethodnog stavka predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu skrivljenim ponašanjem Radnika.

22. PRAVILA ODIJEVANJA (DRESS CODE)

Članak 70.

(1) Uzimajući u obzir važnost predstavljanja i zastupanja interesa Poslodavca u interakciji sa službenicima državnih i inih tijela, te u interakciji s predstavnicima poslovnih partnera i suradnika Poslodavca, svim se radnicima Poslodavca propisuje obveza korištenja poslovne odjeće i obuće u periodu od ponedjeljka do četvrtka, svakog radnog tjedna, dok se istovremeno radnicima omogućuje da petkom dolaze na posao u ležernijem izdanju, pri čemu se radnicima svakodobno zabranjuje odijevanje neprikladne odjeće i obuće, uključujući, ali ne ograničavajući se na: bluze, košulje, majice ili druge odjevne predmete s naglašenim dekolteom; majice i kratke suknje neprimjerene duljine; bilo koju odjeću s porukama u riječi ili slici koje imaju namjeru uvrijediti osjećaje drugih ljudi; bilo koju vrstu prozirne odjeće; rasparanu odjeću; sportsku odjeću, te bilo koju vrstu natikača, papuča ili druge vrste neprikladne obuće.

(2) Opetovano nepridržavanje odredbi prethodnog stavka predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu skrivljenim ponašanjem Radnika.

23. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 71.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu, na njegov zahtjev, izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

(3) Za trajanja radnog odnosa, Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, u roku od 8 (osam) dana od postavljenog zahtjeva, izdati mu potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, na koju se potvrdu također primjenjuje odredba prethodnog stavka ovog članka.

Članak 72.

(1) Radnik je obavezan pridržavati se odredbi Zakona o radu, ovog Pravilnika, eventualno primjenjivog kolektivnog ugovora, ugovora o radu i drugih propisa koji se odgovarajuće primjenjuju na pitanja iz radnog odnosa.

(2) Radniku je zabranjeno na kompjutorskoj i drugoj opremi poslodavca (hardver) koju koristi u obavljanju poslova svoga radnog mjesta i drugoj koja mu je iz bilo kojeg razloga dostupna tijekom radnog odnosa, instalirati, snimati ili na bilo koji drugi način koristiti nelegalan softver, bilo kakve programe, cjelovite ili djelomične programske kodove i bilo koji drugi softver koji prethodno ne odobri Poslodavac, a pogotovo ne onaj nelicencirani (kada je za uporabu i korištenje određenog programskog

rješenja potrebna licenca). Radnik pristaje da Poslodavac u obavljanju kontrole računala i druge opreme i korištenja tom opremom sazna i sve osobne podatke radnika koje bi predmetno računalo i/ili njegove komponente moglo sadržavati zbog toga što ih je radnik tamo snimio ili su se njegovom nepažnjom ili slučajem tamo našli.

(3) Također, radnik pristaje da Poslodavac periodički, stalno, povremeno, u radno vrijeme ili izvan njega, s razlogom ili bez razloga, kontrolira na sve tehnički moguće načine i/ili neposrednim uvidom računalo i drugu opremu kojom se radnik koristi u obavljanju poslova svoga radnog mjesta, kao i sve komponente takve opreme, bez obzira jesu li trajno ili privremeno na nju priključeni kao periferna jedinica, njihov sadržaj, povijest njihove uporabe i slično. Kršenje odredaba prethodnog stavka predstavlja razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 60. toč. 21. ovog Pravilnika.

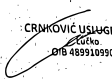
Članak 73.

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

Članak 74.

Prvi i originalni Pravilnik objavit će se po njegovom donošenju na oglasnoj ploči u poslovnim prostorijama Poslodavca te se ima staviti na izravan uvid svakome radniku koji to zatraži, a stupit će na snagu 01. 11.2023. godine. Sve naknadne izmjene nakon inicijalnog datuma su komunicirane unutar tvrtke prije same izmjene usmenim i pismenim putem na Oglasnoj ploči tvrtke.

Potpis


CRNKOVIĆ USLUGE d.o.o.
Željko
OIB 48991099020

Ime i prezime

Željko Crnković

Funkcija

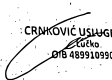
Direktor

Datum

02.01.2026. godine

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči u poslovnim prostorijama Poslodavca dana 02.01.2026. godine.

Potpis


CRNKOVIĆ USLUGE d.o.o.
Željko
OIB 48991099020

Ime i prezime

Željko Crnković

Funkcija

Direktor

Datum

02.01.2026. godine