

Na temelju članka 211. Zakona o socijalnoj skrbi (NN 18/22,46/22,119/22,71/23,156/23 i 61/25), članka 54. Zakona o ustanovama (NN broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 29. i 56. Statuta Doma za starije osobe Konavle, Upravno vijeće Doma za starije osobe Konavle, a uz prethodnu suglasnost osnivača, na sjednici održanoj dana 31. ožujka 2026. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU DOMA ZA STARIJE OSOBE KONAVLE**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, prava i obveze iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja vezana za radni odnos u Domu za starije osobe Konavle (u daljnjem tekstu: Poslodavac).
- 2) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu, neovisno o tome da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme odnosno s punim ili nepunim radnim vremenom.
- 3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- 4) Organizacija rada, radna mjesta, popis i opis poslova radnog mjesta, posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu (stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti) i potreban broj izvršitelja pobliže se uređuju posebnim općim aktom - Pravilnikom o unutarnjoj sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

#### **Članak 2.**

- 1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, ugovorom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) ili drugim zakonom nije drugačije određeno.
- 2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredbi ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- 3) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona, drugih zakona i podzakonskih propisa te ugovora o radu.

### **Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 3.**

- 1) Radnik obavlja poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu. Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno, marljivo, osobno i prema pravilima struke, te uputama ili radnim nalogima Poslodavca, odnosno njemu nadređenih osoba, danim u skladu s naravi i vrstom posla. Pored navedenih poslova, radnik je dužan po uputama Poslodavca, odnosno njemu nadređenih osoba, obavljati poslove koji su u skladu s naravi i vrsti posla radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu kao i obavljati i druge poslove u iznimnim situacijama, a radi kontinuiteta rada. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- 2) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.

- 3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- 4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima.
- 5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonima.
- 6) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 4.**

- 1) Odluku o potrebi za zasnivanjem novog radnog odnosa donosi ravnatelj u skladu s potrebama organizacije i procesa rada.
- 2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili zasnivanjem radnog odnosa na određeno vrijeme koje je dulje od 60 kalendarskih dana obvezno se oglašava i provodi putem natječaja.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovog članka radno mjesto se može popuniti raspoređivanjem već zaposlenog radnika kod Poslodavca bez provođenja natječaja, ako radnik ispunjava uvjete za to radno mjesto.
- 4) Ravnatelj može, bez provođenja natječaja, neposredno s radnikom sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja (ali ne dulje od 60 kalendarskih dana) i kada potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 kalendarskih dana.
- 5) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama Poslodavca. Nepravovremene i nepotpune prijave na natječaj neće se razmatrati.
- 6) Ravnatelj odlučuje o izboru osobe s kojom će se zasnovati radni odnos na način propisan Zakonom ili ovim Pravilnikom.
- 7) Poslodavac je u obvezi obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

### **Članak 5.**

- 1) Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može provjeriti sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.
- 2) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti obavlja se na osnovi odgovarajućih testova, razgovora ili obavljanja određenih poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.
- 3) Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi ravnatelj ili povjerenstvo formirano odlukom ravnatelja odnosno stručna osoba Poslodavca kojega ravnatelj za to opunomoći.
- 4) O rezultatima provjere sposobnosti iz stavka 2. ovog članka sastavlja se zapisnik, a na osnovi rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

## **Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 6.**

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.
- 2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- 3) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- 5) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
  - a) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
  - b) mjestu rada,
  - c) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
  - d) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
  - e) 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,
  - f) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
  - g) trajanju radnog dana ili tjedna u satima.

Obvezni podaci ugovora o radu o trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, brutoplaći, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i uvjetima probnog rada ako je ugovoren pobliže su određeni ovim Pravilnikom.

- 6) Na pitanja vezana za rad na izdvojenom mjestu rada, rad na daljinu i dodatni rad radnika primjenjuju se odredbe Zakona.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 7.**

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.
- 2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 8.

- 1) 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 i to u najdužem trajanju od tri godine.
- 2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- 3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- 4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- 5) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
  - 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.
- 6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 7) Istekom roka od tri godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- 8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- 9) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Poslodavcem s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

### Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

### Članak 9.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

## **Probni rad**

### **Članak 10.**

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Iznimno, 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 te se može 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.
- 2) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- 3) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- 4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- 5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

## **Pripravnici**

### **Članak 11.**

- 1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad na odgovarajućim poslovima.
- 2) Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog posebnim zakonom odnosno Pravilnikom o unutarnjoj sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.
- 3) Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima.
- 4) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- 5) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- 6) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- 7) Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, koji po zakonu ne polaže stručni ispit, obavlja komisija od tri člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.
- 8) Pripravniku koji ne položi stručni ispit ili ispit, Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

## **Osposobljavanje stručnih radnika za samostalan rad**

### **Članak 12.**

- 1) Na osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima stručnog radnika kod Poslodavca primjenjuju se odredbe Zakona o socijalnoj skrbi i Pravilnika o pripravničkom stažu i polaganju stručnog ispita u djelatnosti socijalne skrbi.

### Članak 13.

- 1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- 2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- 3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- 4) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih relevantnih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- 5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

### III. RADNO VRIJEME

#### Članak 14.

- 1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- 2) Puno radno vrijeme radnika kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno.
- 3) Zbog prirode djelatnosti i potrebe organiziranja procesa rada i osiguravanja obavljanja poslova koji se kod Poslodavca moraju obavljati kontinuirano (pružanje socijalnih usluga, njega i skrb o korisnicima i dr.) radno vrijeme može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.
- 4) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- 5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena. Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeka 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 prijetnjom potrebe se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- 6) Radnik je dužan započeti s radom u vrijeme koje je određeno u rasporedu radnog vremena i ne smije ga završiti prije isteka vremena određenog u rasporedu radnog vremena.
- 7) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Poslodavca samo uz dopuštenje njemu nadređene osobe ili ravnatelja.

#### Nepuno radno vrijeme

#### Članak 15.

- 1) S radnikom se može sklopiti ugovor o radu u nepunom radnom vremenu kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu. Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) 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.

- 3) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu (regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 4) Rad radnika u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na otpremninu, dnevni i tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa kod Poslodavca.
- 5) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona.
- 6) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako kod Poslodavca postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.
- 7) Promjeni ugovora o radu prema stavku 6. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

### **Nejednaki raspored radnog vremena**

#### **Članak 16.**

- 1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- 3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 4) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- 5) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- 6) Ako na kraju razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena radnik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremeni rad.
- 7) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- 8) O nejednakom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 17.**

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.

- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno i ne duže od sto osamdeset sati godišnje.
- 4) 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 dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

##### **Odmor – stanka**

##### **Članak 18.**

- 1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- 2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- 3) 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.
- 4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- 5) Vrijeme korištenja odmora određuje Poslodavac svojom odlukom.

##### **Dnevni i tjedni odmor**

##### **Članak 19.**

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- 2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz stavka 1. ovog članka.
- 3) Odmor iz stavaka 2. i 3. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Na poslovima na kojima je radnik, zbog prirode posla, obvezan raditi subotom i nedjeljom, dani tjednog odmora osigurati će mu se tijekom idućeg tjedna.
- 4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

##### **Godišnji odmor**

##### **Članak 20.**

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.
- 2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.
- 3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

- 4) Radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:
- a) Prema dužini radnog staža
    - do 5 godina 1 dan
    - od 5 do 10 godina 2 dana
    - od 10 do 15 godina 3 dana
    - od 15 do 20 godina 4 dana
    - od 20 do 25 godina 5 dana
    - od 25 do 30 godina 6 dana
    - od 30 do 35 godina 7 dana
    - više od 35 godina 8 dana
  - b) Prema složenosti poslova:
    - poslovi VSS 6 dana
    - poslovi VŠS 5 dana
    - poslovi SSS, VKV i KV 4 dana
    - poslovi PK i NK 2 dana
  - c) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
    - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom do 7 godina starosti 2 dana
    - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete do 7 godina starosti 1 dan
    - samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti 2 dana
    - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta sa invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
    - radniku s invaliditetom 2 dana
  - d) Prema uvjetima rada
    - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada 1 dan
- 5) Kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani propisani zakonom, dani plaćenog dopusta i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika.
- 6) Ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- 7) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se početni broj radnih dana iz stavka 1. ovog članka uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 5. istog članka pod točkama a, b, c i d.
- 8) Ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može biti veći od 30 radnih dana.

### Razmjerni dio godišnjeg odmora

#### Članak 21.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 2. članka 20. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavka 1. članka 20. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- 2) Iznimno od članka 20. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Ako je Poslodavac radniku prije

prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

- 3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.
- 4) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
- 5) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Raspored i korištenje godišnjeg odmora**

#### **Članak 22.**

- 1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- 2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima..
- 3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- 4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.
- 5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- 6) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- 7) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 6. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 8) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 6. ovog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 9) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 6. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 10) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 11) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- 12) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova. Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

- 13) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.
- 14) Svim radnicima Poslodavca, neovisno o rasporedu radnog vremena, godišnji odmor treba računati u trajanju od 8 sati dnevno od ponedjeljka do petka, ne računajući subote, nedjelje i blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom.

### Plaćeni dopust

#### Članak 23.

- 1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe od ukupno najviše 7 radnih dana.
- 2) Važnim osobnim potrebama iz članka 21. ovog Pravilnika smatraju se:
 

▪sklapanje braka	5 dana
▪sklapanje braka djeteta	2 dana
▪rođenje djeteta ili posvojenja	5 dana
▪smrt supružnika, djeteta, roditelja, brata ili sestre, unuka	5 dana
▪smrt roditelja supružnika, djeda ili bake	3 dana
▪smrt člana šire obitelji	1 dan
▪teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta	5 dana
▪veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda	5 dana
▪priprema za polaganje stručnog ispita prvi put	5 dana
▪selidba u istom mjestu prebivališta ili na udaljenost do 50 km	2 dana
▪selidba na udaljenost veću od 50 km	3 dana
▪nastup na kulturnim ili sportskim priredbama	3 dana
▪dobrovoljno davanje krvi	1 dan
- 3) Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust, dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta. O zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- 4) Plaćeni dopust radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.
- 5) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 2. ovog članka samo jedanput tijekom kalendarske godine za svaki navedeni slučaj osim za slučajeve rođenja djeteta, za svaki smrtni slučaj te za svako darivanje krvi.
- 6) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan dan plaćenog dopusta koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.
- 7) Plaćeni dopust koristi se samo za one dane kada je radnik prema rasporedu radnog vremena trebao raditi ali ne radi zbog nekog slučaja po kojem je ostvario pravo na plaćeni dopust. Plaćeni dopust se u evidenciji o radnom vremenu evidentira prema broju sati koje je radnik, prema rasporedu radnog vremena, trebao odraditi u te dane kada ne radi jer koristi plaćeni dopust.
- 8) U dane plaćenog dopusta ne računaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 24.**

- 1) Poslodavac može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust za što donosi odluku.
- 2) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćenim dopust Poslodavac vodi računa o naravi posla, obvezama i interesima Poslodavca.
- 3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- 4) U slučaju neplaćenog dopusta Poslodavac odjavljuje radnika iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Nakon isteka neplaćenog dopusta moguć je nesmetan povratak radnika na posao te se u slučaju kad se radnik vraća na rad ponovo uspostavlja prijava na obvezna osiguranja.
- 5) Ako se radnik, u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu, pravodobno ne vrati na posao Poslodavac će donjeti odluku o prestanku radnog odnosa.
- 6) Za vrijeme neplaćenog dopusta radnik se ne može zaposliti kod drugoga poslodavca.

## **Odsutnost s posla**

### **Članak 25.**

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **V. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE**

### **Članak 26.**

- 1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.
- 2) Plaća iz stavka 1. ovoga članka se sastoji od:
  - a) osnovne plaće
  - b) dodataka
  - c) druga materijalna prava radnika
- 3) Osnovna plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće. Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- 4) Pravo na povećanje osnovne plaće po osnovi radnog staža od 0,5% pripada radniku za radni staž koji je upisan u elektroničku radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod Poslodavca.
- 5) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Osnivač.

### **Članak 27.**

- 1) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjoj sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca su:

<u>Radno mjesto</u>	<u>Koeficijent</u>
1. RAVNATELJ/ICA.....	3,23
2. SOCIJALNI RADNIK/CA.....	2,17
4. VIŠI STRUČNI SURADNIK ZA SESTRE I NJEGOVATELJICE.....	2,40
5. GLAVNA SESTRA .....	2,10
6. MEDICINSKA SESTRA/TEHNIČAR 1 (SSS).....	1,64
7. MEDICINSKA SESTRA/TEHNIČAR 2 (VŠS).....	1,80
8. FIZIOTERAPEUT.....	1,64
9. NJEGOVATELJ/ICA.....	1,35
10. VODITELJ/ICA RAČUNOVODSTVA.....	2,05
11. RAČUNOVODSTVENI REFERENT/LIKVIDATOR-BLAGAJNIK/CA .....	1,43
12. ADMINISTRATIVNI REFERENT/ICA-SKLADIŠTAR .....	1,43
13. KUHAR/ICA.....	1,43
14. POMOĆNI KUHAR/ICA.....	1,30
15. POMOĆNI RADNIK/CA U KUHINJI-SERVIR/KA .....	1,25
16. KUĆNI MAJSTOR/KOTLOVNIČAR/EKONOM.....	1,43
17. PRALJA-GLAČARA.....	1,18
18. ČISTAČ/ICA.....	1,18

#### Članak 28.

- 1) Dodaci na osnovnu plaću iz stavka 2. članka 26. ovog Pravilnika su su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima.
- 2) Osnovna plaća radnika uvećat će se:
  - za rad noću 40%
  - za rad subotom 25 %
  - za rad nedjeljom 50 %
  - za prekovremeni rad 50%
  - za rad u dane blagdana i neradnih dana 150%.
  - za rad u drugoj smjeni 10%, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.
- 3) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.  
Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.  
Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena Poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

- 4) Uvećanje plaće za rad u drugoj smjeni utvrđuje se za efektivno odrađene sate u periodu od 14 do 22 sata.
- 5) Noćni rad je rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- 6) Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada.
- 7) Kada blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj pada u dan kada bi radnik po rasporedu rada trebao raditi i zaista radi navedenog dana, ima pravo na povećanu plaću za rad blagdanom i neradnim danom. Ako radnik u dane blagdana i neradnih dana ne radi zbog toga što je blagdan ili neradni dan, ostvaruje pravo na naknadu plaće. Ako radnik u dane blagdana i neradnih dana ne radi jer nije inače trebao raditi (blagdan ili neradni dan pada u slobodan dan radnika), ne ostvaruje pravo na naknadu plaće.  
Sati odrađeni prema redovitom rasporedu radnog vremena na blagdan ili neradni dan evidentiraju se kao redovni rad i ubrajaju u redovnu mjesečnu satnicu.
- 8) Ako je rad obavljen na dan blagdana ili neradnog dana koji je ujedno subota ili nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana i neradnog dana bez kumuliranja dodatka za rad subotom odnosno nedjeljom. Ostali dodaci na osnovnu plaću se međusobno ne isključuju.

#### Članak 29.

- 1) Druga materijalna prava radnika iz stavka 2. članka 26. ovog Pravilnika su primici radnika koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju Odluke Poslodavca do iznosa koji se osigura financijskim planom za tekuću godinu.  
Druga materijalna prava radnika su: božićnica, dar djetetu, dar u naravi, uskrsnica, regres za godišnji odmor, naknada za podmirivanje troškova prehrane (topli obrok), dnevnice i naknada troškova putovanja, potpora za novorođenče, jednokratne potpore u slučaju smrti člana uže obitelji radnika i sl.  
Odluku o isplati prigodnih nagrada i naknade za prehranu donosi Poslodavac sukladno prethodnoj odluci koju donosi Osnivač.
- 2) Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne prijevozne karte. Djelatnici koji rade u mjestu svog prebivališta nemaju pravo na isplatu troškova prijevoza.
- 3) Radnicima koji su upućeni na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa troškova hotelskog noćenja.  
Radnicima upućenim na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna.  
Ukoliko je radniku osigurana dnevna prehrana na službenom putovanju u zemlji i/ili inozemstvu isplatiti će mu se iznos dnevnice umanjen za 30% ako je osiguran jedan obrok (ručak ili večera) ili 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera)  
Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.  
Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.  
Ukoliko radnik koristi svoje prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

## Članak 30.

### 1) Radnici ostvaruju pravo na naknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora - u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad
- za vrijeme privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad za prva 42 dana na teret Poslodavca – u visini 90% od plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.

Radnik koji je privremeno nesposoban odnosno spriječen za rad za prva 42 dana na teret Poslodavca ima pravo na naknadu plaće za dane, odnosno sate, za koje bi prema rasporedu radnog vremena imao pravo na plaću da je radio. Vrijeme privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad u evidenciju o radnom vremenu evidentira se prema broju sati koje je radnik prema rasporedu radnog vremena trebao odraditi toga dana.

Za naknadu plaće koju isplaćuje poslodavac, a za koju ostvaruje pravo povrata od HZZO-a (privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad iznad 42 dana, njege oboljelog člana obitelji i sl.) visina naknade i način evidencije sati uređeni su zakonom o obveznom osiguranju.

- za dane blagdana i neradne dane – u visini plaće koju bi ostvario da je radio
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta - u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog krivnje Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran - u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad. Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

### Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

## Članak 31.

- 1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- 2) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim ugovorom o radu, a najkasnije desetog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- 3) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

### Zabrana prijetoja

## Članak 32.

- 1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

## **VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 33.**

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

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 34.**

- 1) Ponudu za sklapanje Sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 35.**

- 1) Poslodavac i radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ugovor o radu.
- 2) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- 3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz te ga dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 36.**

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

- 3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 37.**

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 2) Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se, primjerice:
- a) davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa,
  - b) odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, odnosno drugih poslova u hitnim i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga,
  - c) dolazak na posao u pijanom ili drogiranom stanju ili uporaba alkohola i narkotika na radnom mjestu,
  - d) izazivanje nereda ili tuče kod Poslodavca,
  - e) falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
  - f) iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanju ugled Poslodavca ili radnika Poslodavca,
  - g) nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom Poslodavca,
  - h) prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
  - i) svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Poslodavcu i njegovim radnicima,
  - j) neopravdani izostanak sa posla do tri dana,
  - k) prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
  - l) grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju, ostalim radnicima Poslodavca te korisnicima,
  - m) svaka protupravna uporaba službenog vozila Poslodavca,
  - n) zloropaba bolovanja, propuštanje obavješćivanja Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, nedostavljanje ili nepravodobno dostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad,
  - o) odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja nadređene osobe ili ravnatelja,
  - p) posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocjenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove, korisnika ili radnika,
  - q) kada radnik Poslodavca zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja ili nadležnog zavoda za socijalni rad, sklapa pravne poslove s korisnikom, obavlja razne poslove u ime i za račun korisnika ili na drugi način iskoristi imovno stanje korisnika,
  - r) uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika,
  - s) primanje i davanje mita u svezi s radom,
  - t) druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima ili u predmetnim okolnostima određene kao teže povrede.

## Postupak prije otkazivanja

### Članak 38.

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 2) Prije redovitog ili 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.

## Otkazni rok

### Članak 39.

- 1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 2) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  - a) Trudnoće,
  - b) korištenja roditeljskog, 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,
  - c) privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
  - d) vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- 4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 5) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

## Najmanje trajanje otkaznog roka

### Članak 40.

- 1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
  - a) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
  - b) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

- c) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
  - d) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
  - e) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
  - f) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- 2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
  - 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
  - 4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
  - 5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
  - 6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
  - 7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

#### **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

##### **Članak 41.**

- 1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

#### **Otpremnina kod otkaza ugovora o radu**

##### **Članak 42.**

- 1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku kada Poslodavac otkazuje radniku ugovor nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Radnik nema pravo na otpremninu u slučaju kada sam otkazuje ugovor o radu ili u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu. U slučaju izvanrednog otkaza, radnik također ne ostvaruje pravo na otpremninu.
- 4) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem i određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju

je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga Poslodavca.

#### **Otpremnina kod odlaska u mirovinu**

#### **Članak 43.**

- 1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu.
- 2) Radnik iz stavka 1. ovog članka ostvaruje pravo na otpremninu u iznosu od tri mjesečne plaće isplaćene Radniku prije raskida ugovora o radu.

### **VII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 44.**

- 1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni sukladno propisima radi urednog vođenja evidencije iz područja rada i prijave nadležnim tijelima, odnosno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.
- 2) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- 3) Radnici su obvezni računovodstvu Poslodavca dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima, a o eventualnoj promjeni podataka, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni obavijestiti računovodstvo Poslodavca.
- 4) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.
- 5) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.
- 6) Poslodavac imenuje i osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- 7) Radnici koji prikupljaju podatke o radnicima, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji se u svom radu moraju koristiti osobnim podacima radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati i potpisuju Izjavu o povjerljivosti.
- 8) Svi radnici Poslodavca dužni su poduzeti radnje u zaštiti osobnih podataka koji im tijekom rada kod Poslodavca budu poznati.
- 9) Pravilnikom o obradi i zaštiti osobnih podataka Poslodavca uređeni su opći postupci i mjere zaštite osobnih podataka koje Poslodavac prikuplja, obrađuje, pohranjuje, prenosi, koristi ili na drugi način obrađuje.

### **VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### **Članak 45.**

- 1) U pogledu zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja, način ostvarivanja njihovih prava i izvršenja obveza Poslodavca neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih propisa.

## IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

### Članak 46.

- 1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- 2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- 4) U pogledu zaštite radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, na način ostvarivanja njihovih prava i izvršenja obveza Poslodavca neposredno se primjenjuju odredba Zakona i drugih propisa

## X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

### Zaštita života i zdravlja radnika

### Članak 47.

- 1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- 2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja i osposobiti radnika za rad na siguran način.
- 3) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- 4) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.
- 5) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- 6) Odgovornost za propuštanje iz stavka 5. ovoga članka snosi radnik.
- 7) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.
- 8) Radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:
  - prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
  - pravilno koristi sredstva rada,
  - pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu,
  - pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
  - odmah obavijesti Poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
  - posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
  - prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne

- ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
- surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

## Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

### Članak 48.

- 1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- 2) Uznemiravanje je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekom od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 4) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 5) Poslodavac donosi odluku o imenovanju osobe koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (voditelj postupka).
- 6) Kada voditelj postupka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- 7) Pritužba se podnosi usmeno ili u pisanom obliku. U pritužbi je potrebno navesti sve činjenice, odnosno okolnosti iz kojih je razvidno postojanje opravdane sumnje o počinjenoj diskriminaciji ili povredi dostojanstva radnika. O usmenoj pritužbi voditelj postupka sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.
- 8) U postupku ispitivanja pritužbe, voditelj postupka ispitat će radnika koji je pritužbu podnio (u daljnjem tekstu: podnositelj), osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika (u daljnjem tekstu: uznemiravatelj), a po potrebi i druge osobe koje imaju saznanja o eventualnom uznemiravanju, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju voditelj postupka, podnositelj i uznemiravatelj.
- 9) Prije potpisivanja zapisnika, podnositelj i uznemiravatelj mogu staviti svoje primjedbe na isti. Ako podnositelj i uznemiravatelj odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to konstatirati i ovjeriti svojim potpisom.

### Članak 49.

- 1) Ako utvrdi da je podnositelj uznemiravan ili spolno uznemiravan, voditelj postupka će upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, odnosno sam će poduzeti takve mjere u okviru svojih ovlasti.
- 2) Mjere iz stavka 1. ovog članka jesu:

- pisana opomena, u slučajevima kojim se uznemiravanje ocijeni lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće ponoviti,
- raspoređivanje uznemiravatelja na drugo mjesto rada, u skladu s poslovima ugovorenim ugovorom o radu,
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili
- izvanredni otkaz ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja.

#### **Članak 50.**

- 1) Ako osoba i u roku iz članka 48. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane ovim Pravilnikom 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 u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

#### **Članak 51.**

- 1) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti odgovorni su voditelj postupka i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što se moraju upozoriti.

#### **Članak 52.**

- 1) Na diskriminaciju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na zaštitu dostojanstva odnosno na uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

### **XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 53.**

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, prigovorom izjavljenom Upravnom vijeću Poslodavca zahtijevati ostvarivanje toga prava.
- 2) Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

- 4) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 48. ovoga Pravilnika.

## **XII. DOSTAVA PISMENA**

### **Članak 54.**

- 1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu i odluka donesenih u postupcima iz članka 53. ovoga Pravilnika obavlja se na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji pismena koji se dostavlja.
- 2) Ako radnik odbije prijam pismena iz stavka 1. ovog članka uručenje pismena se smatra izvršenim, ako su odbijanju prijama bila nazočna dva radnika Poslodavca i svojim potpisom na pismenu potvrdili takav način uručjenja, pri čemu se primjerak odluke nakon tako izvršene dostave stavlja na oglasnu ploču Poslodavca.
- 3) Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljenje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili posebnom kurirskom dostavom.
- 4) Dan dostave odluke o otkazu Ugovora o radu radniku, na opisani način u prethodnom stavku, smatra se danom prijema pošiljke od strane radnika, kako je potvrđeno na povratnici ili knjizi – dokumentu dostave i to s njegovim potpisom, potpisom njegove ovlaštene osobe ili odraslog član njegova kućanstva.
- 5) U slučaju neuspjele dostave pismena opisane u stavku 3. ovog članka ili u slučaju da radnik odbije primiti pismeno na adresi stanovanja Poslodavac će obaviti dostavu pismena putem oglasne ploče Poslodavca. U slučaju dostave putem oglasne ploče dostava na ovaj način se smatra obavljenom istekom 8 dana od dana stavljanja na oglasnu ploču.
- 6) U slučaju odbitka odnosno nemogućnosti dostave pismena iz stavka 3. ovog članka zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, dostava otkaza/odluke će se obaviti putem oglasne ploče Poslodavca, a dostava na ovaj način se smatra obavljenom istekom 8 dana od dana stavljanja na oglasnu ploču.
- 7) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 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.

## **XIII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 55.**

- 1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- 2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- 3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- 5) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- 6) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

- 7) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

#### Članak 56.

- 1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta, a ako toga nema onda se visina štete utvrđuje procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.
- 2) Poslodavac može djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate naknade našao u osobito teškom materijalnom položaju.

#### XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 57.

- 1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu od 04. ožujka 2016. godine, kao i sve njegove kasnije izmjene i dopune.
- 2) Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Doma.



Na ovaj Pravilnik, donesen na 21. sjednici Upravnog vijeća Ustanove održanoj dana 31. ožujka 2026. godine, Općinsko vijeće Općine Konavle na svojoj 4. sjednici održanoj dana 25. ožujka 2026. godine dalo je suglasnost svojim Zaključkom Klasa: 024-02/26-01/56, Ur.broj: 2117-02/01-26-1.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Doma dana 01.04.2026. godine i stupio je na snagu dana 09.04.2026. godine.