

KUMROVEC INFRASTRUKTURA d.o.o.

# **PRAVILNIK O RADU**

Kumrovec, 2026.

## Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE .....	1
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA .....	2
III. RADNO VRIJEME.....	7
IV. ODMORI I DOPUSTI .....	8
V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU .....	14
VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA .....	17
VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU.....	21
VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE .....	22
IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	26
X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....	30
XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	33
XII. PRIPRAVNOST .....	34
XIII. POSLOVNA TAJNA .....	34
XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....	35

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 16. Izjave o osnivanju trgovačkog društva KUMROVEC INFRASTRUKTURA d.o.o. od 23. prosinca 2025. godine, trgovačko društvo KUMROVEC INFRASTRUKTURA d.o.o.sa sjedištem u Kumrovcu, Cesta Lijepe Naše 6A, Kumrovec, OIB: 33662119208 (u daljnjem tekstu: Poslodavac ili Društvo) dana 16. veljače 2026. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu Poslodavca. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, prava i obveze radnika iz radnog odnosa, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava radnika zaposlenih kod Poslodavca, a posebno:

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca.

Pravilnik se neposredno primjenjuje i na pripravnike kao i na volontere u ugovornom odnosu s Poslodavcem

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih zakonskih i podzakonskih propisa iz područja radnog prava te drugih općih akata Poslodavca.

#### Članak 2.

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

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

#### Članak 3.

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

Pod pojmom „Vlasnik“ podrazumijeva se Općina Kumrovec, Ulica Josipa Broza 12, 49295 Kumrovec.

#### Članak 4.

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

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### Članak 5.

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

#### Članak 6.

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

Potreba zapošljavanja iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se isključivo ako su u financijskom planu Društva osigurana sredstva za zapošljavanje.

#### Članak 7.

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

#### Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale opće akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, odnosno upoznavanje s propisima o radnim odnosima, odnosno s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, navedeno predstavlja posebno opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

#### Članak 9.

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

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

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

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

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je jedan tjedan.

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

#### Članak 10.

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

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

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

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

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

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

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

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

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

## Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

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.

Radnik koji najmanje 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 sukladno zakonu.

## Članak 12.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove takvog rada do visine maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

## Članak 13.

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

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

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

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

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

## Članak 14.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na

osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

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

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

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

#### Članak 15.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže jednu godinu, a pripravnik ostvaruje pravo na plaću u iznosu od 85 % plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

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.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika.

### III. RADNO VRIJEME

#### Članak 16.

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Dnevno radno vrijeme traje u pravilu osam sati.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu, odnosno poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, Direktor može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored

radnog vremena. Isto tako, za obavljanje poslovnog procesa, Direktor može odrediti trajanje radnog vremena drugačije nego je gore navedeno.

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

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

Direktor će posebnom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

#### IV. ODMORI I DOPUSTI

##### STANKA

###### Članak 17.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, a maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme i koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

##### DNEVNI ODMOR

###### Članak 18.

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

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

##### TJEDNI ODMOR

###### Članak 19.

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

Dane tjednog odmora posebnom odlukom određuje direktor.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. 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.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 20.

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

### Članak 21.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog člankom 20. ovoga Pravilnika uvećava se prema sljedećim mjerilima:

#### *1) prema dužini radnog staža:*

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

#### *2) prema složenosti poslova:*

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

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

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, a za osobu s invaliditetom ne može iznositi više od 35 radnih dana.

#### Članak 22.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani i dani plaćenog dopusta utvrđeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik. Iznimno, 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.

#### Članak 23.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor iz članka 20. i 21. ovog Pravilnika nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

#### Članak 24.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

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

#### Članak 25.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iskoristiti u neprekidnom trajanju od dva tjedna, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

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

## Članak 26.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora 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.

## Članak 27.

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

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

## Članak 28.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj

komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

## PLAĆENI DOPUST

### Članak 29.

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

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, osobe koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu, unuka .....5 radnih dana
- smrti djeda, bake i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog druga.....2 radna dana
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta.....5 radnih dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu.....5 radnih dana
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita.....5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr.....3 radna dana
- zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem.....1 radni dan

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

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

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

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćeni slobodan dan najviše četiri puta godišnje za svako darivanje krvi, a koje ostvaruju neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

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

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

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

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

#### Članak 30.

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

#### NEPLAĆENI DOPUST

#### Članak 31.

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

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, i to 5 dana.

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

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

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz ovog članka donosi Direktor.

#### Članak 32.

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

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, osobe koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu, unuka,
- izgradnja ili popravak stambenog prostora,
- liječenje na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

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

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

#### Članak 33.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno. U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta iz članka 31. i 32. ovog Pravilnika radniku obvezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

## V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

#### Članak 34.

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

Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci i ostali primitci.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće,
- dodatka po osnovi radnog staža u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža,
- drugih dodataka na plaću,
- ostalih primitaka sukladno ovom Pravilniku.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

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

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

#### Članak 35.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje posebnom odlukom Direktor.

#### Članak 36.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu isplaćuju se jednom mjesečno, do 15. dana tekućeg mjeseca za protekli mjesec.

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

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

#### Članak 37.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate rada noću 30 %,
- otežane uvjete rada 30 %,

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

Noćni rad je rad od 22.00 sata do 6.00 sati.

Otežani uvjeti rada su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. Smjenski rad radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

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

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

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### Članak 38.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za uspješnost na radu.

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

#### Članak 39.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, kao i za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje

radnik nije odgovoran, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, i to za minimalno vremensko razdoblje sukladno zakonu.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od prethodna dva stavka, 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.

Naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti zbog priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti.

## VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### Članak 40.

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

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

### Članak 41.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske prema posljednjoj objavi Državnog zavoda za statistiku.

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

#### Članak 42.

Poslodavac može u povodu božićnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu (božićnica) do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može u povodu uskrasnih blagdana radnicima isplatiti prigodni godišnji dar u novcu (uskrsnica) do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini isplatiti dar u prigodi dana Svetog Nikole do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Poslodavac može isplatiti naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika do neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

O pravu na isplatu gore navedenih iznosa Direktor odlučuje posebnom odlukom.

#### Članak 43.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Iznimno od navedenog u prethodnom stavku, 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.

Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, najviše do ukupno šest takvih plaća.

#### Članak 44.

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

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

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

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Radnik koji je neprekidno na bolovanju duže od 90 dana, a pri čemu se razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora odnositi na jednu kalendarsku godinu, ima pravo na potporu do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

Pravo na pomoć iz stavka 3. ovog članka ostvaruje radnik jedan put godišnje po proteku 90 dana provedenih na neprekinutom bolovanju, pri čemu se za isto bolovanje, odnosno za bolovanje po istom uzroku, pravo na pomoć može ostvariti samo jednom.

Radnik ima pravo na potporu za novorođenče do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno propisima važećim u trenutku donošenja odluke.

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

#### Članak 45.

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

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

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

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

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

Radnik snosi rizik neobavještanja odnosno nepravovremenog obavještanja Poslodavca o činjenicama o kojima ovisi stjecanje prava iz ovog članka, te se u slučaju nastanka odnosno promjene relevantnih okolnosti pravo na naknadu za prijevoz može ostvariti samo za razdoblje koje slijedi obavještanju Poslodavca o navedenom.

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

#### Članak 46.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, a sve do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

#### Članak 47.

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

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

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

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

#### Članak 48.

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

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

#### Članak 49.

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

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

Radnik je obavezan:

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

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

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

## VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

### Članak 50.

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

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

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

#### Članak 51.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

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

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

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

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

#### Članak 52.

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

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

- zastrašivanje, vikanje, vrijeđanje radnika, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman;
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju;

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

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

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

#### Članak 53.

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

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

#### Članak 54.

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

U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe

uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje, obaviti očevid te izvesti druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik.

#### Članak 55.

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

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

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

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

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

#### Članak 56.

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

#### Članak 57.

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

Ovlaštena osoba će u svojem izvješću utvrditi u čemu se sastoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe, navesti sve činjenice koje to dokazuju te predložiti direktoru donošenje

odluke zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje drugih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika ili predložiti direktoru odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

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

#### Članak 58.

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

#### Članak 59.

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

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

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

### IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 60.

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

#### Članak 61.

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

#### Članak 62.

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

- ako prestane potreba za 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 63.

Pri odlučivanju o poslovno Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, ako ima dvadeset ili više radnika. Pored navedenih kriterija, Poslodavac je ovlašten uzeti u obzir i vlastite kriterije, o čemu će odlučiti posebnom odlukom.

#### Članak 64.

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

#### Članak 65.

U slučaju redovitog otkaza, duljina otkaznog roka se izračunava ovisno o tome koliko je vremena radnik neprekidno proveo u radnom odnosu s Poslodavcem, i to:

- dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana za radnika u radnom odnosu neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno pet godina,

- dva mjeseca i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno deset godina,
- tri mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina.

Radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

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

Ako radnik tijekom otkaznog roka bude oslobođen obveze rada, ima pravo na naknadu plaće za razdoblje oslobođenja od obveze rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

#### Članak 66.

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

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

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

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

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

#### Članak 67.

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

- povreda poslovne tajne,
- neizvršavanje ili nepravovremeno izvršavanje obveza iz ugovora o radu,

- neotpčinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- zloupotreba bolovanja,
- konzumiranje alkohola i drugih sredstava ovisnosti za vrijeme rada odnosno rad pod utjecajem istih,
- krađa sredstava Poslodavca, dokumenata, te druge tuđe imovine te neovlašteno raspolaganje s istima,
- neopravdani izostanak s rada,
- neodazivanje na poziv radnika određenog za pripravnost (dežurstvo),
- odbijanje izvršenja radnog naloga,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca ili nanošenje materijalne štete Poslodavcu,
- neprijavlivanje, odnosno prikrivanje nastanka štete,
- neovlaštena upotreba sredstava Poslodavca u osobne svrhe,
- oštećivanje, uništavanje, nesavjesno čuvanje, neracionalno ili nenamjensko korištenje sredstava za rad i drugih sredstava Poslodavca,
- nenonošenje, nepropisno ili neuredno nošenje zaštitne ili radne odjeće i obuće, nepravilna upotreba sredstava rada, ne obavješćivanje poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te općenito nepridržavanje propisanih uvjeta za rad na siguran način, odbijanje ili izbjegavanje provjere sposobnosti za rad (npr. alkotest), nezakonito odbijanje rada po nalogu za prekovremeni rad, po rasporedu odnosno preraspodjeli radnog vremena,
- uzrokovanje materijalne štete Poslodavcu, drugim radnicima ili trećim osobama,
- iznošenje ili prenošenje podataka u javnosti (uključujući putem društvenih mreža) netočnih podataka ili podataka izvađenih iz konteksta, koje za posljedicu ima umanjene ugleda Poslodavca,
- narušavanje ugleda Poslodavca na drugi način,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika,
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka, nemarno ili nepravovremeno,
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada ili poslovanja Poslodavca ili pojedinog radnika,
- grubo ili nepristojno ponašanje prema poslovnim partnerima Poslodavca,
- odbijanje potrebne suradnje s drugim radnicima,
- zloupotrebe sustava kontrole radnog vremena;

- neuredno održavanje, odnosno odlaganje dokumentacije, materijala, proizvoda, sredstava za rad;
- obavljanje privatnih poslova tijekom radnog vremena
- nedolično ponašanje na radu,
- počinjenje kaznenog djela u vezi s radnim odnosom,
- povreda zakonske zabrane natjecanja,
- uskrata suglasnosti za traženje dokaza od nadležnog suda da radnik nije pravomoćno osuđen ili nedostava u ostavljenom roku dokaza da se protiv njega ne vodi kazneni postupak u smislu članka 19.b stavak 2. Zakona o radu,
- kršenje pisanih ili usmenih uputa Poslodavca ili nadređene osobe,
- druge povrede radnih obveza utvrđene ugovorom o radu, zakonom ili aktima Poslodavca.

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

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

## X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### Članak 68.

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

### Članak 69.

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

## Članak 70.

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

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

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

## Članak 71.

Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, kao i svih drugih odluka i pismena koje donosi Poslodavac u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika provodi se prvenstveno na radnome mjestu radnika, uz potpis radnika, na jednome od više izvornika ili na preslici akta koji se dostavlja kao potvrda da ga je radnik primio (vlastoručni potpis radnika s naznakom datuma primitka).

Ako Poslodavac to smatra potrebnim dostava se može odmah pokušati u nazočnosti najmanje dva svjedoka. Ako radnik odbije primiti koju od odluka iz prethodnog stavka na radnom mjestu radnika, a dostava nije pokušana u nazočnosti najmanje dva svjedoka, osoba koja dostavlja pokušat će ponovnu dostavu na radnom mjestu radnika u nazočnosti najmanje dva svjedoka. Ako radnik u slučaju dostave u nazočnosti najmanje dva svjedoka odbije primitak ili više ne bude zatečen na svojem radnom mjestu, na odluci ili preslici odluke će se zabilježiti vrijeme i mjesto odbijanja primitka odluke ili pokušaja dostave ako radnik nije više zatečen na svojem radnom mjestu, uz potpis dostavljača i najmanje dva svjedoka.

Ako radnik primi odluku, ali odbije svojim potpisom potvrditi da ju je primio, dostavljač će staviti zabilješku na preslici o vremenu i mjestu dostave te o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijam, te će dostavljač kod dostave iz stavka 1. ovog članka, a dostavljač i najmanje dva svjedoka kod dostave iz stavka 2. ovog članka potpisati tu zabilješku.

U slučaju iz stavka 2. smatrat će se da je dostava valjana izvršena kada je radnik odbio primiti odluku odnosno pismeno u nazočnosti najmanje dva svjedoka, a u slučaju iz stavka 3. kada ju je primio, sve pod uvjetom da dostavljač istoga ili najkasnije sljedećeg radnog dana u

prisutnosti najmanje dva svjedoka odluku i/ili drugo pismeno istakne na oglasnu ploču, uz naznaku datuma stavljanja na ploču, i da ista tamo bude objavljena najmanje osam dana.

#### Članak 72.

Ako se radniku, uslijed njegove nenazočnosti odluka o otkazu, kao i bilo koja druga odluka i/ili pismeno iz stavka 1. prethodnog članka ovog Pravilnika, ne može dostaviti na njegovu radnom mjestu, dostava će se izvršiti na adresi iz ugovora o radu, a u slučaju promjene adrese, na njegovu posljednju kućnu adresu, koju je prijavio Poslodavcu i to preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili na zapisnik.

Ako je primitak odluke o otkazu kao i bilo koju drugu odluku i/ili pismeno iz stavka 1. prethodnog članka ovog Pravilnika svojim potpisom potvrdio radnik, odnosno punoljetni član njegova kućanstva, dostava se smatra urednom.

Radnik je dužan o svakoj promjeni adrese stanovanja pisanim putem izvijestiti Poslodavca bez odgode, a najkasnije u roku od 8 dana. Pod promjenom adrese stanovanja smatra se promjena prebivališta, boravišta, kao i svaka druga promjena adrese stanovanja, neovisno od toga da li je ista prijavljena nadležnim tijelima.

Ako uslijedi odbijanje primitka odluke o otkazu, nemogućnost njezine dostave jer je radnik nepravodobno Poslodavca obavijestio o promjeni adrese stanovanja, pošiljka se vrati s naznakom „obaviješten, nije preuzeo pošiljku“ ili „nepoznat na adresi“, kao i nemogućnost dostave iz bilo kojeg drugog razloga koji leži na strani radnika, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Iznimno od odredaba ovog članka, ako to smatra potrebnim i ako za to raspolaže odgovarajućim kapacitetima i sredstvima, Poslodavac može nenazočnom radniku dostavu obaviti osobno na adresu iz stavka 1. ovog članka, kao i na nekom drugom mjestu, u prisutnosti dva svjedoka, u kojem slučaju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe prethodnog članka.

#### Članak 73.

Poslodavac ima diskrecijsko pravo dostavu obaviti i putem javnog bilježnika, neovisno o ostalim odredbama o dostavi iz ovog Pravilnika.

Odredbe ovog Pravilnika o dostavljanju odluke o otkazu Poslodavca radniku odnose se i na dostavu svih ostalih pisanih odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa Poslodavca radniku.

Nakon proteka roka od osam dana od dana objave, Poslodavac je odluku ili drugo pismeno ovlašten ukloniti s oglasne ploče.

Na dostavu odluka iz radnog odnosa podredno se primjenjuju odredbe važećeg Zakona o radu, odnosno odredbe koje reguliraju dostavu u parničnom postupku.

## XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

### Članak 74.

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

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

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

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

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

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

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

### Članak 75.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te

da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

Ugovor iz stavka 1. ovog članka mora se sklopiti u pisanom obliku, a može biti i sastavni dio ugovora o radu i ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac može iznimno, u pisanom obliku, odobriti radniku zapošljavanje kod drugog poslodavca ili sklapanje poslova kojima se natječe s Poslodavcem.

Na ugovornu zabranu natjecanja radnika i Poslodavca primjenjuju se i druge odredbe važećeg Zakona o radu.

## XII. PRIPRAVNOST

### Članak 76.

Pripravnost je poseban uvjet rada kada radnik ne mora biti prisutan u prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova, a izvan radnog vremena.

Potrebu za pripravnnošću, trajanje i broj radnika u pripravnosti utvrdit će Uprava Poslodavca ili osoba koju Uprava za to ovlasti.

U slučaju kada je radnik tijekom pripravnosti obvezan doći na rad radi obavljanja određenih poslova (otklanjanja kvarova i slično) ima pravo na plaću za prekovremene sate ostvarene u trajanju koliko je trajalo obavljanje poslova, te dodatno za vrijeme potrebno za dolazak i povratak do mjesta stanovanja.

## XIII. POSLOVNA TAJNA

### Članak 77.

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

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

## Članak 78.

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

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

## XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 79.

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

Autentično tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje Uprava Poslodavca.

### Članak 80.

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

Direktorica

Danijela Lončar



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 16. veljače 2026.godine, a stupio je na snagu dana 16. veljače 2026. godine.