

Sadržaj, donošenje i objava pravilnika o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Donošenje pravilnika o radu obveza je poslodavca koji zapošljava dvadeset radnika, a mogućnost za poslodavca koji zapošljava manji broj radnika. Pri donošenju pravilnika o radu poslodavac je dužan voditi računa o njegovom obveznom sadržaju koji je propisan Zakonom o radu i dužan je provesti postupak savjetovanja sa radničkim vijećem, ili predstavnicima sindikata. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi kojima je uređen sadržaj i postupak donošenja pravilnika o radu i relevantne sudske prakse sa oglednim primjerom pravilnika o radu.

1. Uvod

Pravilnik o radu je autonomni izvor radnog prava kojeg donosi poslodavac uz obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem, ili sindikatom u slučaju da radničko vijeće kod poslodavca nije izabrano. Pravilnik o radu moraju donijeti poslodavci koji zapošljavaju dvadeset radnika. Međutim, pravilnik o radu slobodno mogu donijeti i poslodavci koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika.

U svakom slučaju, pri donošenju pravilnika o radu poslodavci se moraju pridržavati odredbi Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) kojima je određen njegov obvezan sadržaj². Pravilnik o radu mora biti i objavljen na način propisan Zakonom i posebnim Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu³ (u nastavku teksta: Pravilnik). Poslodavcima koji propuste ispuniti svoje zakonske obveze u vezi donošenja pravilnika o radu, prijete upravne, a eventualno i prekršajne sankcije propisane Zakonom. Odgovore na najčešća pitanja koja se u vezi s postupkom donošenja, objave i obveznog sadržaja pravilnika o radu javljaju u praksi, dajemo u nastavku članka.

2. Obveza donošenja pravilnika o radu

2.1. Obveza donošenja pravilnika o radu



ističemo...

Zakonom je određeno kako je poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom⁴.

Obveza donošenja pravilnika o radu nastaje za poslodavca u trenutku kada sklopi ugovor o radu sa dvadesetim radnikom.

Pri tome nije relevantno radi li se o radnicima zaposlenim na neodređeno, ili određeno vrijeme, radi li se o hrvatskim državljanima, državljanima Europske unije, ili državljanima trećih država. Podsjećamo, u broj radnika zaposlenih kod poslodavca uračunavaju se i radnici koji su privremeno nesposobni za rad. Kako smo naveli, pravilnik o radu mogu donijeti po propisanom postupku i uz navedeni Zakonom određeni sadržaj i poslodavci koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika.

Zakonom je, nadalje, predviđena mogućnost da se za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika (mogu donijeti i posebni pravilnici o radu. To u praksi znači kako se za pojedina poduzeća, ili dijelove poduzeća kao što su npr. profitni centri i sl., a koji djeluju unutar grupe poduzeća, koncerna, ili drugog oblika složenog poduzeća, mogu donijeti posebni pravilnici

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

2 Čl. 26. st. 1. Zakona.

3 Nar. nov., br. 146/14 od 18. prosinca 2014.

4 Čl. 26. st. 1. Zakona.



o radu. Osim toga, obzirom na posebnosti načina obavljanja rada u pojedinim radnim cjelinama istog poduzeća, Zakon dopušta donošenje posebnih pravilnika o radu za neke skupine radnika (npr. vozače u velikom proizvodno-trgovačkom poduzeću koje obavlja distribuciju vlastitih proizvoda do trgovina, prodavače i sl.).

2.2. Tijelo poslodavca koje donosi pravilnik o radu

Odredbama Zakona nije određeno tijelo poslodavca ovlašteno za donošenje pravilnika, jer to, u pravilu, ovisi o obliku unutrašnje organizacije poslodavca. Ovlast za donošenje pravilnika o radu ima tijelo određeno pravilima poslodavca (npr. statut, društveni ugovor, drugi osnivački akt, sam pravilnik o radu), ili osoba ovlaštena za zastupanje sukladno zakonu i drugim propisima, odnosno sukladno statutu, društvenom ugovoru, ili drugom osnivačkom aktu.

3. Sadržaj pravilnika o radu



ističemo...

Kako smo naveli, obvezni sadržaj pravilnika o radu propisan je Zakonom.

Osim toga, svaki poslodavac, vodeći računa o posebnostima posla koji se kod njega obavlja, pravilnikom o radu može riješiti i neka druga pitanja važna za radnike koji su kod njega zaposleni, a za koja Zakonom nije izrijekom određeno da ne mogu biti sadržaj pravilnika o radu, ili da moraju biti dio sadržaja nekog drugog izvora radnog prava (kao što je to Zakonom određeno kada se radi o kolektivnom ugovoru).

3.1. Obvezni sadržaj pravilnika o radu

Obvezni sadržaj pravilnika o radu određen je u navedenoj odredbi čl. 26. st. 1. Zakona. **Pravilnikom o radu se uređuje sljedeća materija:**

- plaće;
- organizacija rada;
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika;
- mjere zaštite od diskriminacije;
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Pri sastavljanju pravilnika o radu u praksi, trebalo bi se voditi računa kako ovaj autonomni izvor radnog prava ne bi trebao sadržavati odredbe koje su već sadržane u Zakonu, ili kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca. Međutim, za pojedine, manje poslodavce, koji nemaju pravnu službu odnosno zaposlenog pravnik, ponavljanje najvažnijih zakonskih odredbi, koje se npr. odnose na sklapanje i otkazivanje ugovora o radu, odnosno drugih važnih zakonskih odredbi, možda i neće biti suvišno.

3.2. Neobavezni sadržaj pravilnika o radu

Kako je navedeno, sukladno čl. 26. st. 1. Zakona, pravilnikom o radu se mogu urediti i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Na ovaj način poslodavac, odnosno radnici kroz radničko vijeće, ili sindikalni povjerenik, mogu u pravilniku o radu, razmjerno mogućnosti njihovog utjecaja, detaljnije urediti radne odnose, odnosno pojedina pitanja iz radnih odnosa. Tako pravilnik o radu poslodavca može npr. sadržavati i odredbe o:

- sklapanju ugovora o radu;
- zaštiti života, zdravlja i privatnosti radnika;
- probnom radu, obrazovanju i osposobljavanju za rad;
- radnom vremenu;
- odmorima i dopustima;
- zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja;
- zaštiti radnika koji su privremeno, ili trajno neposobni za rad;
- materijalnim pravima radnika;
- zabrani natjecanja radnika s poslodavcem;
- naknadi štete;
- prestanku ugovora o radu;
- ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa.

4. Sadržaj ugovora o radu kao dio sadržaja pravilnika o radu

Zakon predviđa mogućnost da se pojedina pitanja umjesto u ugovoru o radu, urede na odgovarajući način u pravilniku o radu.

4.1. Obvezni sadržaj ugovora o radu i sadržaj pravilnika o radu



ističemo...

Sukladno čl. 15. st. 3. Zakona, umjesto obveznih podataka koji su dio svakog ugovora o radu iz čl. 15. st. 1. t. 6.-9., 11. i 12. Zakona, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti, između ostalih izvora radnog prava i na pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Radi se o podacima o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

U praksi to znači kako se u ugovoru o radu izrijekom se treba pozvati da je neki od navedenih podataka uređen u pravilniku o radu poslodavca.

4.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove i pravilnik o radu

Zakonom je predviđena mogućnost i da se dio propisanog sadržaja ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, umjesto u ugovoru, uredi pravilnikom o radu. Odredbom čl. 16. st. 7.



propisani su dodatni podaci koje, uz podatke iz čl. 15. st. 1. Zakona, mora sadržavati svaki ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Međutim, sukladno čl. 16. st. 10. Zakona, umjesto podataka iz čl. 7. st. 1. i 4. Zakona, ugovorom o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove može se u ugovoru, između ostalog, uputiti i na pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja. **Radi se o podacima o:**

- uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje i;
- podmirivanju troškova smještaja radnika, ako oni postoje.

4.3. Sadržaj ugovora o radu o upućivanju radnika u inozemstvo i pravilnik o radu

Zakonom je u čl. 18. st. 2. propisan i obvezni dodatni sadržaj ugovora o upućivanju radnika u inozemstvo. Umjesto propisanih podataka iz čl. 18. st. 2. t. 2.-5. Zakonom je određeno kako se u ugovoru o radu o upućivanju radnika u inozemstvo, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, može, između ostalog, uputiti na pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja. **Radi se o podacima o:**

- rasporedu radnog vremena;
- neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće;
- novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća;
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu.

4.4. Sadržaj ugovora o dodatnom radu i pravilnik o radu



ističemo...

Sukladno čl. 18.c st. 2. Zakona, plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako je, između ostalih navedenih izvora radnog prava, pravilnikom o radu moguće odrediti da utvrđivanje i isplata plaće i drugih materijalnih prava radnika ne mora biti u razmjerom odnosu u prema trajanju radnog vremena radnika s kojim je poslodavac sklopio ugovor o dodatnom radu.

4.5. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni pravilnikom o radu



ističemo...

Zakonom je određeno kako u slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima⁵.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako pravilnikom o radu mogu biti određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

5 Čl. 23. st. 1. Zakona.

5. Druga pitanja koja se uređuju pravilnikom o radu

Sukladno zakonskim odredbama, pravilnikom o radu mogu se urediti i druga pitanja iz radnog odnosa, o čemu više navodimo u nastavku.

5.1. Opće zakonske odredbe

5.1.1. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Sukladno čl. 8. st. 1. Zakona, u radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona, drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske⁶ i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.



ističemo...

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.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima⁷.

5.1.2. Načelo primjene povoljnijeg prava za radnika i pravilnik o radu

Odredbom čl. 9. st. 1. Zakona je propisano kako poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih Zakonom, ili drugim zakonom.



ističemo...

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno⁸.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako u slučaju da je, između ostalog, neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu i pravilnikom o radu, primjenit će se za radnika povoljnije pravo iz ovih izvora radnog prava. Radi se o primjeni općeg načela radnog prava prema kojem pravila radnog prava koja različito uređuju neke dijelove radnog odnosa treba tumačiti u korist radnika („*in favorem laboratoris*“).

5.2. Zaštita privatnosti radnika

Zakonom je određeno kako se osobni podaci radnika smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom, ili drugim zakonom, ili ako je to potrebno

6 Nar. nov., br. 85/10-pročišćeni tekst i 5/14.

7 Čl. 8. st. 3. Zakona.

8 Čl. 9. st. 3. Zakona.



radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

**ističemo...**

U slučaju da je navedene osobne podatke potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Zakonom je određeno kako poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama⁹.

5.3. Pripravnici**ističemo...**

Sukladno čl. 56. st. 1. Zakona, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu.

Zakonom je nadalje određeno kako, nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom, ili uređeno pravilnikom o radu. U slučaju da sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu¹⁰.

5.4. Radno vrijeme**5.4.1. Raspored radnog vremena**

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

**ističemo...**

Sukladno Zakonu, raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu¹¹.

U slučaju da raspored radnog vremena nije utvrđen na jedan od navedenih načina odnosno u navedenim izvorima radnog prava, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Bez obzira na mogućnost utvrđivanja rasporeda radnog vremena, pravilnikom o radu i drugim izvorima radnog prava, autor je mišljenja kako je preporučljivo raspored radnog vremena odrediti pisanom odlukom poslodavca. Naime, obzirom na dinamiku odnosa u poduzetništvu i stvarne potrebe poduzetnika koje su često podložne promjenama i ovisne o brojnim okolnostima, određivanje rasporeda radnog vremena pisanom odlukom koja se dostavlja radnicima tjedan dana unaprijed, najjednostavniji je način određivanja radnog vremena.

⁹ Čl. 29. st. 2. Zakona.

¹⁰ Čl. 56. st. 2. Zakona.

¹¹ Čl. 60.a. st. 3. Zakona.

5.4.2. Nepuno radno vrijeme i primici radnika

Sukladno čl. 62. st. 1. Zakona, nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

**ističemo...**

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno¹².

Znači, između ostalog, pravilnikom o radu je moguće utvrditi da utvrđivanje i isplata plaće i drugih materijalnih prava radnika ne ovise o trajanju njegovog nepunog radnog vremena.

5.5. Godišnji odmori i dopusti**5.5.1. Trajanje godišnjeg odmora**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

**ističemo...**

Sukladno čl. 77. st. 2. Zakona, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna.

5.5.2. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Budući da plaća, sukladno čl. 15. st. 3. Zakona, može biti određena i pravilnikom o radu, kada je ugovorom o radu tako određeno, visina naknade plaće koja ulazi u osnovicu za izračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, može biti određena i pravilnikom o radu. Obzirom na navedeno, Zakonom je određeno kako za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad)¹³.

5.5.3. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Sukladno čl. 85. st. 1. Zakona, rok za utvrđivanje rasporeda godišnjeg odmora, poslodavac može, između ostalih izvora radnog prava, utvrditi i pravilnikom o radu.

**ističemo...**

U svakom slučaju raspored korištenja godišnjeg odmora mora se utvrditi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

¹² Čl. 62. st. 5. Zakona.

¹³ Čl. 81. Zakona.

5.5.4. Plaćeni dopust



ističemo...

Kako to proizlazi iz čl. 86. st. 2. Zakona, duže trajanje plaćenog dopusta od minimalnog određenog Zakonom (ukupno sedam radnih dana godišnje), između ostalog, može biti određeno i pravilnikom o radu.

Pravilnikom o radu, između ostalih izvora radnog prava, mogu biti uređeni uvjeti, trajanje i naknada plaćenog dopusta za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada¹⁴. Osim toga, sukladno čl. 86. st. 5. Zakona, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu može biti povoljnije uređeno pravo radnika na plaćeni dopust radi davanja krvi, koje se koristi neovisno o opsebu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

5.5.5. Odsutnost s posla

Sukladno čl. 87.a st. 3. Zakona, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu može biti povoljnije uređeno pravo radnika na duže trajanje odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost, kao i naknada plaće za vrijeme odsutnosti s posla.

5.6. Plaća i naknada plaće

5.6.1. Plaća radnika

Kako to proizlazi iz čl. 90. Zakona, svaki od sastavnih dijelova plaće radnika (osnovna plaća, dodaci na plaću, ostali primici), između ostalih propisanih izvora radnog prava, mogu biti utvrđeni pravilnikom o radu. Sukladno navedenom, obzirom da plaća može biti određena i pravilnikom o radu,



ističemo...

Zakonom je u čl. 90. st. 2. određeno kako je poslodavac dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, koju radnik ostvaruje prema mjerilima određenim, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu.

Dodaci na plaću, kao dio plaće, mogu biti utvrđeni, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu¹⁵. Pravilnikom o radu, između ostalih izvora radnog prava, može biti utvrđen iznos i način obračuna ovih dodataka na plaću. Osim toga, Zakonom je izrijekom određeno kako i ostali primici radnika koji se radniku isplaćuju u novcu, ili naravi, mogu biti određeni, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu.

Pri određivanju plaće vrlo česta praksa je određivanje jednog dijela plaće u ugovoru o radu, a drugog u pravilniku o radu. Mogući su različiti načini takvog određivanja plaće, bilo da je osnovna plaća određena ugovorom o radu, a stimulativni dio plaće pravilnikom o radu, ili obrnuto, odnosno da je ugovorom o radu određena najniža osnovna plaća na koju se primjenjuje koeficijent složenosti poslova iz pravilnika o radu, s time da vrijednost koeficijenta složenosti

(boda) na mjesečnoj bazi određuje uprava i dr. O zakonitosti takvog načina određivanja plaće svoj je stav izrekla i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr 225/07-2 od 25. travnja 2007.:

"...Tuženik (poslodavac) međutim nije jednostrano mijenjao ugovor o radu niti je prestala njegova obveza isplate plaće tužiteljici (radnici). Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu je plaća određena brojem bodova, a ne u određenom novčanom iznosu... Prema pravnom shvaćanju ovog suda mjesečnim određivanjem vrijednosti boda ne mijenja se složenost poslova ni njihova sistematizacija, a time ni opći akti tuženika, uključujući i Pravilnik o radu kojim je upravo određeno da vrijednost boda određuje za svaki mjesec uprava..."

5.6.2. Primici radnika temeljem radnog odnosa

Sukladno čl. 90.a Zakona, primici temeljem radnog odnosa, koji se u smislu Zakona ne smatraju plaćom iz navedene odredbe čl. 90. Zakona¹⁶, jesu, između ostalog, primici koje poslodavac, između ostalih izvora radnog prava, sukladno pravilniku o radu isplaćuje radniku:

- kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.);
- kao primitke koji predstavljaju naknadu troška.

5.6.3. Način određivanja plaće



ističemo...

Sukladno čl. 90.b st. 2. Zakona, ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

U slučaju da plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu na navedeni način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka temeljem kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću. Ništetna je odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili drugog pravnog akta koja je protivna zabrani određivanja osnova i mjerila za isplatu plaće poslovnom tajnom¹⁷.

5.6.4. Jednakost plaća žena i muškaraca

Sukladno čl. 91. st. 5. Zakona, odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta kojom je narušena obveza poslodavca na isplatu jednake plaće radnici i radniku za jednak rad, ili za rad jednake vrijednosti, ništetna je.

5.6.5. Pravo na povećanu plaću

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od

¹⁴ Čl. 86. st. 4. Zakona.

¹⁵ Čl. 90. st. 4. Zakona.

¹⁶ Vidjeti pod 5.6.1.

¹⁷ Čl. 90.b st. 6. Zakona.



50 %¹⁸. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

5.6.6. Naknada plaće

Sukladno čl. 95. st. 1. Zakona, između ostalih izvora radnog prava, pravilnikom o radu je moguće odrediti razdoblja u kojima radnik ne radi iz opravdanih razloga, a ima pravo na naknadu plaće. Osim toga, pravilnikom o radu je moguće odrediti i razdoblje za koje se naknada plaće isplaćuje na teret poslodavca.



ističemo...

Visina naknade plaće može se, između ostalih izvora radnog prava, utvrditi i pravilnikom o radu¹⁹.

Zakonom je u čl. 95. st. 7. određeno kako je, između ostalih izvora radnog prava, pravilnikom o radu, iznimno od odredbi čl. 95. st. 5. i 6. Zakona, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, dopušteno odrediti povoljnije pravo na naknadu plaće radnika od naknade plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, kako je propisano navedenom zakonskom odredbom.

5.7. Naknada štete



ističemo...

Sukladno čl. 108. st. 2. Zakona, štetne radnje i naknade štete iz čl. 108. st. 1. Zakona, mogu se, osim kolektivnim ugovorom, predvidjeti i pravilnikom o radu.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete²⁰.

5.8. Prestanak radnog odnosa, dostava odluka i sudska zaštita prava

5.8.1. Neopravdani razlog za otkaz

Zakonom je u čl. 117. st. 2. određeno kako, između ostalog, podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede pravilnika o radu ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

5.8.2. Otkazni rok

Sukladno čl. 121. st. 6. Zakona, iznimno od odredbe čl. 121. st. 5. Zakona, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu može biti određeno kako otkazni rok ne teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

5.8.3. Otpremnina

Iz odredbe čl. 126. st. 4. Zakona proizlazi kako pravilnikom o radu, između ostalih izvora radnog prava, može biti određen veći iznos otpremnine od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

5.8.4. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Sukladno čl. 132. Zakona, dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona²¹ te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se, između ostalih izvora radnog prava, urediti i pravilnikom o radu.

5.8.5. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu može biti predviđen postupak mirnog rješavanja sporova između poslodavca i radnika, u kojem slučaju rok od petnaest dana za podnošenje tužbu za zaštitu prava radnika nadležnom sudu počinje teći od dana okončanja tog postupka.



ističemo...

Sukladno čl. 133. st. 7. Zakona, radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih, između ostalog i pravilnikom o radu.

5.9. Zaštita dostojanstva radnika



ističemo...

Sukladno čl. 134. st. 1. Zakona, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se, između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu.

Pravilnikom o radu može biti određen rok u kojem su poslodavac, ili osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, dužni spitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

6. Postupak donošenja pravilnika o radu

U praksi postupak donošenja pravilnika o radu ovisi o tome je li kod poslodavca izabrano radničko vijeće, odnosno djeluje li kod poslodavca sindikalni povjerenik, ili ne.

6.1. Savjetovanje s radničkim vijećem

Radničko vijeće, između ostalih prava i obveza utvrđenih Zakonom, pazi na poštivanje pravilnika o radu kod poslodavca, kako to proizlazi iz odredbe čl. 148. st. 2. Zakona. Donošenje pravilnika o radu predstavlja važnu odluku za položaj radnika kod poslodavca.

18 Čl. 94. st. 1. Zakona.

19 Čl. 95. st. 5. Zakona.

20 Čl. 110. Zakona.

21 Vidjeti pod 5.8.5.

**ističemo...**

Radi toga se poslodavac prije donošenja pravilnika o radu mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeri donošenja pravilnika o radu, te radničkom vijeću mora dostaviti prijedlog pravilnika o radu, kako to proizlazi iz čl. 150. st. 1. i st. 3. t. 1. Zakona.

Poslodavac je radničkom vijeću, na njegov zahtjev, sukladno čl. 150. st. 2. Zakona, prije konačnog očitovanja o prijedlogu pravilnika o radu, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Prijedlog pravilnika o radu mora se se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

**ističemo...**

Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije određeno drukčije, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.

U slučaju da radničko vijeće propusti očitovati se o predloženom i dostavljenom pravilniku o radu, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Poslodavci moraju voditi računa o tome da bi eventualno donošenje pravilnika o radu bez savjetovanja s radničkim vijećem za posljedicu imalo ništetnost samog pravilnika o radu. Sukladno čl. 27. st. 6. Zakona, radničko vijeće od nadležnog suda može tražiti i da se nezakoniti pravilnik o radu, ili neke njegove odredbe oglase ništetnima. To pravo ne pripada nikome izvan kruga legitimiranih u čl. 27. st. 6. Zakona, o čemu je svoj stav izrekla i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 721/05-2 od 25. srpnja 2007.:

„... Prema odredbi čl. 24. st. 6. i 7. Zakona (sada čl. 27. st. 6. Zakona) o pravilnosti donošenja Pravilnika o radu sud odlučuje samo na traženje ovlaštenog tijela, tj. radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika. Budući da Radničko vijeće tuženika nije tražilo da se Pravilnik oglasi nevažećim, valja zaključiti da je isti važeći“.

Pravo radničkog vijeća na pokretanje postupka pred nadležnim sudom radi isticanja ništetnosti pravilnika o radu, ili pojedine njegove odredbe nije vremenski ograničeno.

6.2. Donošenje pravilnika kada ne postoji obveza izbora radničkog vijeća**ističemo...**

U slučaju kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom, osim prava iz čl. 164. st. 2. Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz čl. 164. st. 1. Zakona, što znači da preuzima ulogu radničkog vijeća kod donošenja pravilnika o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze pri donošenju pravilnika o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

6.3. Donošenje pravilnika kada nema radničkog vijeća ni sindikalnog povjerenika

U tom slučaju, poslodavci kod kojih nije utemeljeno radničko vijeće, niti postoji sindikalni povjerenik, pravilnik o radu donose i objavljuju samostalno. Dužni su se pridržavati relativno šturih odredbi čl. 27. Zakona. Pravilnik o radu potpisuje osoba ovlaštena za zastupanje, osim ako ta njena ovlast nije prenesena na neku drugu osobu.

Pri donošenju pravilnika o radu poslodavac može održati skup radnika iz čl. 163. Zakona. Kako je zakonska obveza za poslodavce održavanje skupa radnika dva puta godišnje, mišljenja smo da bi se na skupu svakako trebalo prokomentirati donošenje pravilnika o radu.

6.4. Izmjene i dopune pravilnika o radu**ističemo...**

Sukladno čl. 27. st. 4. Zakona, pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

To uključuje i obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

7. Objavljivanje pravilnika o radu

Kako to proizlazi iz čl. 8. st. 2. Zakona, 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.

**ističemo...**

Ova obveza obuhvaća i upoznavanje s odredbama pravilnika o radu, koji mora na prikladan način biti dostupan radnicima, odnosno mora biti objavljen.

Sukladno čl. 27. st. 5. Zakona, način objavljivanja pravilnika o radu propisuje se posebnim podzakonskim propisom kojeg donosi nadležni ministar.

S time u vezi je 18. prosinca 2014. na snagu stupio već spomenuti Pravilnik kojim se uređuje način objave pravilnika o radu. Poslodavac je dužan objaviti pravilnik o radu i eventualne posebne pravilnike te na zahtjev i o trošku radnika, omogućiti izradu preslike pravilnika. Sukladno čl. 4. Pravilnika, pravilnik o radu mora se objaviti na način da bude dostupan na uvid radnicima i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog dana.

**ističemo...**

Novinu predstavlja mogućnost da se pravilnik o radu može učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika, dostavom elektroničkom poštom.



Posebni pravilnici mogu se objaviti na opisani način propisan u čl. 4. Pravilnika, a obvezno se objavljuju na način da budu dostupni na uvid radnicima kojima su važna pitanja uređena na poseban način tim pravilnicima i izlažu se na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima ti radnici redovito borave tijekom radnog vremena. Sukladno čl. 6. Pravilnika, onaj poslodavac koji radi opravdanih razloga ne može pravilnik i posebne pravilnike objaviti na način utvrđen u čl. 4. i 5. Pravilnika, dužan je, odmah po njihovom donošenju, obavijestiti radnike o donošenju pravilnika pisanom objavom na vidljivom mjestu u svojim prostorijama, ili putem osobe koja rukovodi pojedinom skupinom radnika, te odrediti osobu, ili osobe kod kojih radnici tijekom radnog vremena mogu iste dobiti na uvid, a može ih objaviti i putem internih mrežnih stanica.

8. Stupanje pravilnika o radu na snagu

Zakonom je u čl. 27. st. 2. određeno kako se u pravilniku o radu mora naznačiti dan njegova stupanja na snagu.



ističemo...

Pravilnik o radu ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave.

Ova odredba ne znači da poslodavac ne može za stupanje pravilnika na snagu odrediti i rok koji je duži od osam dana. Uobičajeno je i nomotehnički pravilno odredbu o danu stupanja na snagu pravilnika o radu staviti u prijelazne i završne odredbe pravilnika o radu.

Primjer – Pravilnik o radu²²

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Zagreb, Split-ska 85, OIB:22938373645, koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 20. studenog 2025. donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim prilogima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 4.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Radnici moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca.

Članak 5.

Poslodavac će radniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 6.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika određeno ugovorom o radu kao i način obavljanja njegova rada.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 7.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi nadležni član uprave, odnosno osoba koju on ovlasti.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Članak 8.

Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom i dr.).

U slučaju iz stavka 1., Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

²² Ovaj ogleđni primjer mora se prilagoditi praktičnim potrebama svakog pojedinog korisnika, pri čemu se mora voditi računa o svim zakonskim i podzakonskim propisima koji uređuju materiju koja se izravno i neizravno odnosi na pravilnik o radu i materiju koja je u njemu sadržana, kao i njihove eventualne izmjene.

**Upoznavanje s odredbama Pravilnika****Članak 9.**

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa**Članak 10.**

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane Zakonom.

Ovisno o vrsti ugovora o radu Zakonom može biti propisan i drugi obvezan sadržaj pojedine vrste ugovora o radu.

Članak 11.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 12.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**Članak 13.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme**Članak 14.**

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.

Ugovor o radu iz stavka 1. 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 jedan od razloga određenih Zakonom.

Članak 15.

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 1. 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.

Članak 16.

Iznimno od članka 14. i 15. ovog Pravilnika, 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;
- potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

- zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine iz članka 14. i 15. ovog Pravilnika, 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.

Članak 17.

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.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Pravilnika, ili 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.

Članak 18.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan, sukladno mogućnostima, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**Članak 19.**

U slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni, ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Članak 20.

Provjeru znanja i sposobnosti te vještina za obavljanje poslova za koje se radnik zapošljava obavlja Poslodavac, odnosno od Poslodavca ovlaštena osoba.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**Zdravlje radnika****Članak 21.**

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze pre-



uzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

Članak 23.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Postupanje radnika protivno stavku 1. i 2. razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Obveze poslodavca

Članak 24.

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika.

Zaštita na radu

Članak 25.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Članak 26.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštititi na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 27.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 28.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Poslodavca, Službu zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz st. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Zlouporaba alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti

Članak 29.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 30.

Poslodavac može prikupljati, koristiti i dostavljati osobne podatke o radnicima trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke navedene u st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 31.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 32.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su nužni potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 33.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći od mjesec dana, niti duži od šest mjeseci, ovisno o zahtjevima i složenosti pojedinog radnog mjesta.



Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu uz uvjete i otkazne rokove propisane Zakonom.

Članak 34.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz stavka 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od sljedećih kriterija:

- kvaliteta rada;
- odnos prema radu;
- odnos prema sredstvima rada;
- odnos prema kolegama;
- radnoj disciplini;
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 35.

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja.

Poslodavac, sukladno mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Članak 36.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi eventualne njegove troškove iz stavka 2. ovog članka.

Pripravnici

Članak 37.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 38.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravniku VII. i VIII. stupnja stručne spreme (VSS)–12 mjeseci

- pripravniku V. i VI. stupnja stručne spreme (VŠS)–9 mjeseci
- pripravniku IV. stupnja stručne spreme (SSS)–6 mjeseci

Članak 39.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je sukladno stavku 1. propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 37. ovog Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 40.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i posebnom propisu.

Članak 41.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 42.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 43.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepu-



nom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoratu rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 46.

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

Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 47. Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 48.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 49.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 48. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:

- 1 dodatni radni dan—do pet godina rada;
- 2 dodatna radna dana—pet do deset godina rada;

- 3 dodatna radna dana—deset do petnaest godina rada;
- 4 dodatna radna dana—petnaest do dvadeset godina rada;
- 5 dodatnih radnih dana—dvadeset do dvadeset pet godina rada;
- 6 dodatnih radnih dana—dvadeset pet do trideset godina rada;
- 7 dodatnih radnih dana—trideset do trideset pet godina rada.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 49. Pravilnika povećava se obzirom na godine života radnika:

- 1 radni dan—do 30 godina starosti;
- 2 radna dana—31 do 40 godina starosti;
- 3 radna dana—41 do 50 godina starosti;
- 4 radna dana—51 i više godina starosti.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 48. Pravilnika povećava se obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- 2 radna dana—radnik s visokom ili višom stručnom spremom;
 - 1 radni dan—radnik sa srednjom stručnom spremom;
- Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 48. Pravilnika povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:
- 2 radna dana—majka djeteta, ili samohrani roditelj za svako dijete mlađe od 12 godina;
 - 2 radna dana—roditelj hendikepiranog djeteta mlađeg od 18 godina.

Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1.-4. ovog članka kumuliraju se.

Članak 50.

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Plaćeni dopust

Članak 53.

Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika—2 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca)—1 radni dan;

- rođenje djeteta–3 radna dana;
- smrt u obitelji–2 radna dana;
- preseljenje–1 radni dan;
- dobrovoljni davatelji krvi–1 radni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Odluku o neplaćenom dopustu Poslodavac donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 55.

Za obavljani rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 56.

PRIMJER br. 1 – osnovna plaća je određena Pravilnikom, koeficijent složenosti ugovorom o radu, a vrijednost koeficijenta posebnim Pravilnikom

Radniku za obavljani rad uz ostvareni normalni radni učinak pripada osnovna plaća.

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od _____ eura.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća radnika iz st. 2. pomnoži s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta iz ugovora o radu radnika.

Vrijednost koeficijenta složenosti poslova iz ugovora o radu određena je Pravilnikom o sistematizaciji poslova koja se nalazi u privitku Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

PRIMJER br. 2 – osnovna plaća je određena propisom o minimalnoj plaći

Radniku za obavljani rad i uz ostvareni normalni radni učinak pripada plaća koja se sastoji iz osnovne plaće određene propisom o minimalnoj plaći i stimulativnog dijela plaće.

Radnik ima pravo na stimulativni dio plaće ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Stimulativni dio plaće iz st. 2. utvrđuje se ovisno o iskazanom uspjehu u poslovanju Poslodavca tijekom prethodnog mjeseca, prema sljedećim kriterijima:

- povećanje dobiti za ___%–osnovna plaća radnika uvećava se za ___%
-

Dodatak na plaću

Članak 57.

Osnovna plaća iz čl. 56. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad–30%;
- rad noću–30%;
- rad nedjeljom–50%;
- rad Uskrsom, blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom–50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju rada u različitim smjenama–10%;
- za otežane uvjete rada koji su utvrđeni procjenom rizika–15%.

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 59.

Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijednom kilometru sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 60.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 61.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 62.

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.



Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

IX. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 63.

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

X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 64.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 65.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđen Zakonom.

Otkaz ugovora o radu

Članak 67.

Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona.

U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa

Članak 68.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;

- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
- konzumiranje i unošenje u prostorije poslodavca alkohola i opojnih droga;
- uništavanje imovine poslodavca;
- grubo i neprimjereno verbalno i drugo neprimjereno ponašanje prema suradnicima, Poslodavcu i njegovim poslovnim partnerima i strankama;
- fizički sukob unutar prostorija Poslodavca.

U slučajevima iz stavka 1. ugovorna strana kojoj se izvanredno otkazuje nema pravo na otkazni rok.

XII. OTPREMNINA

Članak 69.

Radnik stječe pravo na otpremninu pod uvjetima iz Zakona.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje i dostava odluka

Članak 70.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. i 3. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 71.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Podnošenje pritužbi

Članak 72.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 73.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.



U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 74.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 75.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 76.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 77.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih djelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i stjecanja dobiti.

Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

Unutarnji ustroj Poslodavca organiziran je po sljedećim organizacijskim jedinicama/službama:

- 1) Služba analize
 - 1.1) Analitički odjel
 - 1.2) Odjel razvoja i kontrole kvalitete

- 2) Služba consultinga i marketinga
 - 2.1) Odjel consultinga
 - 2.2) Odjel marketinga
- 3) Financijska služba
 - 3.1) Odjel računovodstva i financijskih poslova
 - 3.2) Odjel unutarnje revizije i kontrole
 - 3.3) Odjel nabave
- 4) Pravna služba
 - 4.1) Odjel za pravne i kadrovske poslove
 - 4.2) Odjel zaštite na radu
- 5) Ured Uprave
 - 5.1) Tajništvo uprave
 - 5.2) Informatički odjel

Službama rukovodi direktor službe.

Odjelima rukovodi voditelj odjela.

Rukovoditelji službe i voditelji odjela za svoj rad neposredno odgovaraju direktoru Poslodavca.

Pojedine poslove unutar službi i odjela obavljaju radnici na radnim mjestima utvrđenim posebnim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, koji se donosi po postupku za donošenje Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

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

Članak 79.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 80.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Član uprave
Ivo Ivin

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 20. studenog 2025.
Pravilnik je stupio na snagu dana: 28. studenog 2025.



TELEFON ZA KONSULTACIJE
Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

01/48 36 046 i 01/49 21 739



9. Upravne mjere i prekršaji

U slučaju postupanja poslodavaca protivno zakonskim odredbama o donošenju, objavi i sadržaju pravilnika o radu, Zakonom su predviđene upravne mjere i prekršaji.

9.1. Upravne mjere



ističemo...

Zakonom je u čl. 226. st. 1. t. 11. određeno kako će nadležni inspektor, u slučaju da u provedbi inspeksijskog nadzora u području rada utvrdi kako poslodavac nije poštivao zakonske odredbe iz čl. 26. st. 1. Zakona, u vezi donošenja, objave i sadržaja pravilnika o radu, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku doneše i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena.

Ova odredba može se primijeniti i na poslodavce koji ne izvrše obvezu donošenja pravilnika o radu. Podsjećamo kako eventualno izjavljena žalba od strane poslodavca protiv ovog rješenja, ne odgađa njegovo izvršenje.

9.2. Prekršaji



ističemo...

Sukladno čl. 228. st. 1 t. 5. Zakona, novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa propisanim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Za isti prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 530,00 do 790,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

10. Zaključak

Obveza donošenja pravilnika o radu postoji za poslodavca koji zapošljava dvadeset radnika. Međutim, poslodavac koji zapošljava manje od dvadeset radnika također može donijeti pravilnik o radu. Pri donošenju pravilnika o radu poslodavci se moraju savjetovati sa radničkim vijećem ako je izabrano, ili sindikalnim povjerenikom.

U pravilniku o radu mora biti određen datum njegovog stupanja na snagu. Pravilnik o radu mora biti objavljen sukladno odredbama Zakona i Pravilnika. Sa odredbama pravilnika o radu radnici moraju biti upoznati prije sklapanja ugovora o radu te bi bilo poželjno da o tome postoji odgovarajući uglavak u ugovoru o radu.

Ne zaboravite:

- Pravilnik o radu mora donijeti poslodavac koji zapošljava dvadeset radnika.
- Pri donošenju pravilnika o radu poslodavci moraju provesti postupak savjetovanja sa radničkim vijećem, ili sindikalnim povjerenikom ako radničko vijeće nije izabrano.
- Pravilnik o radu mora biti objavljen na način određen Zakonom i Pravilnikom.
- U pravilniku o radu mora biti određen datum njegovog stupanja na snagu.
- Radnici moraju biti upoznati sa odredbama pravilnika prilikom sklapanja ugovora o radu što je poželjno potvrditi ugovornom odredbom.
- Radniku na njegovo traženje mora biti uručen pravilnik o radu na način propisan Pravilnikom.

Literatura:

- 1) Ustav Republike Hrvatske (Nar. nov., br. 85/10-pročišćeni tekst i 5/14);
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 3) Pravilnik o načinu objave Pravilnika o radu (Nar. nov., br. 146/14).