

Temeljem članka 123. stavka 1. i članka 124. stavka 5. Zakona o radu (NN br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01 i 114/03), direktor TD "Kaplja" d.o.o. Lovinac, Sv. Mihovila 11 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), dana 01. srpnja 2014. godine donio je

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće, naknade plaće, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na članove uprave društva, rukovodne osobe i ostale radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

#### **Članak 2.**

Ako se **kolektivnim ugovorom**, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

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

#### **Članak 3.**

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

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza.

## II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

### **Članak 4.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

### **Članak 5.**

Diskriminacija iz članka 4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, prestanak radnog odnosa, te prava članstva i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca.

### **Članak 6.**

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te Pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

### **Članak 7.**

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl.5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 8.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### **Članak 9.**

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

Osim direktora, takve pritužbe ovlaštena je primiti osoba koja će biti određena posebnom odlukom direktora.

Odluku iz stavka 2. ovog članka, direktor je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

#### **Članak 10.**

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1 ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### **Članak 11.**

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

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1 ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

### **III. RADNI ODNOSI**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 12.**

O potrebi zasnivanja radnog odnosa odlučuje direktor a u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.

#### **Članak 13.**

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje direktor Poslodavca ili od strane direktora ovlaštena osoba.

Za popunu radnih mjesta, odnosno primanje radnika u radni odnos deficitarne struke, može se raspisati i objaviti natječaj u dnevnom tisku ili Narodnim novinama.

Ukoliko zanimanje nije deficitarno, kao i primanje radnika na određeno vrijeme, biti će objavljeno na oglasnoj ploči.

#### **Članak 14.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, radniku će se prije početka rada uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru.

Umjesto pojedinih uglavaka za koje to Zakon dopušta, može se u ugovoru uputiti na odredbe ovog Pravilnika ili drugih općih akata.

#### **Članak 15.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno boravištu;
- mjestu rada;
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava;
- danu otpočinjanja rada;
- očekivanom trajanju ugovora;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### **Članak 16.**

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati osim uglavaka iz članka 15. i dodatne uglavke o:

- trajanju rada u inozemstvu,
- valuti u kojoj će se isplaćivati plaća,
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu, te
- uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju,
- rasporedu radnog vremena,
- neradnim danima i blagdanima.

Nakon isteka ugovora o radu u inozemstvu, radniku će se osigurati odgovarajuće zaposlenje u zemlji te naknaditi troškovi preseljenja.

### **Članak 17.**

Poslodavac je dužan prije početka rada sklopiti ugovor o radu.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 18.**

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života.

### **Članak 19.**

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

### **Članak 20.**

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

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

### **Članak 21.**

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

### **3. Probni rad**

#### **Članak 22.**

Prilikom sklapanja ugovora radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

#### **Članak 23.**

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

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

#### **Članak 24.**

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

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

#### **Članak 25.**

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovog članka, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

Poslodavac na kojega se prenose ugovori o radu preuzima s danom prenošenja u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

Poslodavac koji na novog poslodavca prenosi poduzeće dužan je novog poslodavca potpuno i istinito pisano izvijestiti o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose.

Propust poslodavca da novog poslodavca pismeno izvijesti o pravima radnika čiji se ugovori prenose ne utječe na ostvarivanje prava radnika čiji se ugovori o radu prenose.

Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća pravodobno, prije dana prijenosa, pisano obavijestiti sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

## **5. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 26.**

Radnik može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ne mogu se sklopiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

Ako radnik nastavi raditi nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **Članak 27.**

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

## **IV. PRIPRAVNICI**

### **Članak 28.**

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih radnih mjesta, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

### **Članak 29.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom, kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

#### **Članak 30.**

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme - 12 mjeseci
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme - 3 mjeseca

#### **Članak 31.**

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih direktor.

#### **Članak 32.**

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 33.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu za obavljanje poslove, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom određenom mjestu.

#### **Članak 34.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ne bude određeno kraće radno vrijeme.



## 5. Nepuno radno vrijeme

### **Članak 35.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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

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

### **Članak 36.**

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

### **Članak 37.**

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

## 3. Prekovremeni rad

### **Članak 38.**

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obvezan raditi prekovremeno do osam sati tjedno, odnosno 32 sata mjesečno ali ne više od 180 sati godišnje.

### **Članak 39.**

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

#### **Članak 40.**

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada;
- malodobnom radniku;
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se direktoru poslodavca.

#### **4. Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 41.**

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

##### **Članak 42.**

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najduže 48 sati tjedno.

#### **6. Raspored radnog vremena**

##### **Članak 43.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

**Članak 44.**

Odlukom poslodavca određuju se radnici koji su obvezni raditi u smjenskom radu.

**Članak 45.**

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje poslodavac.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

**7. Korištenje radnog vremena**

**Članak 46.**

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

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

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

**VI. ODMORI I DOPUSTI**

**1. Stanka**

**Članak 47.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

**2. Dnevni odmor**

**Članak 48.**

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

**3. Tjedni odmor**

**Članak 49.**

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Rasporedom radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi subotom ili nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava mu se u prvom tjednu nakon rada subotom ili nedjeljom.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **Članak 50.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Radnici koji rade na poslovima sa štetnim utjecajima, zbog čega im je priznato skraćeno radno vrijeme ili staž osiguranja s uvećanim trajanjem, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

##### **Članak 51.**

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, subote, nedjelje i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

##### **Članak 52.**

Ništavan je sporazum o odricanju prava na korištenje godišnjeg odmora.

##### **Članak 53.**

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid radnog odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovan radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor.

##### **Članak 54.**

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla i socijalnim kriterijima.

##### **Članak 55.**

Po osnovi radnog staža radnik ima pravo na dane godišnjeg odmora kako slijedi:

- od 1 do 5 godina radnog staža	- 1 radni dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	- 2 radna dan
- od 10 do 15 godina radnog staža	- 3 radna dan
- od 15 do 20 godina radnog staža	- 4 radna dan
- od 20 do 25 godina radnog staža	- 5 radnih dan
- od 25 do 30 godina radnog staža	- 6 radnih dan
- od 30 i više godina radnog staža	- 7 radnih dan

#### **Članak 56.**

Ovisno o složenosti posla godišnji se odmor uvećava ovisno o poslovima za koje je predviđena stručna sprema i to:

- za radna mjesta gdje je predviđena NSS - 1 dan
- za radna mjesta gdje je predviđena KV - 2 dana
- za radna mjesta gdje je predviđena SSS i VKV - 3 dana
- za radna mjesta gdje je predviđena VSS i VŠS - 4 dana

#### **Članak 57.**

Ovisno o zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima, radniku se godišnji odmor uvećava i to:

- invalid rada do 40% - 2 dana
- invalid rada preko 40% - 3 dana
- invalid Domovinskog rata - 3 dana
- radnik s djetetom s težim smetnjama u razvoju - 5 dana
- roditelj s jednim i dvoje malodobne djece - 1 dan
- roditelj s troje i više malodobne djece - 2 dana
- samohrani roditelj malodobne djece - 2 dana

#### **Članak 58.**

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

#### **Članak 59.**

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i potrebe radnika.

Radnici će godišnji odmor koristiti u dijelovima, a tijekom kalendarske godine će najmanje dva tjedna koristiti neprekidno.

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

### **5. Plaćeni dopust**

#### **Članak 60.**

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka	- 5 dana
- rođenje djeteta	- 5 dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji	- 5 dana
- smrt člana uže obitelji	- 5 dana
- preseljenje u isto mjesto	- 1 dana
- preseljenje u drugo mjesto	- 3 dana
- u slučaju elementarne nepogode	- 3 dana
- usavršavanje i osposobljavanje	- 7 dana
- smrti krvnih srodnika	- 3 dana

#### **Članak 61.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

#### **Članak 62.**

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva dana plaćenog dopusta, tijekom kalendarske godine u kojoj su dali krv.

### **6. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 63.**

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **VII. PLAĆE I NAKNADE**

### **1. Plaća**

#### **Članak 64.**

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od

- osnovne plaće;
- stimulativnog dijela plaće.

### **Članak 65.**

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja umnožak osnovice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za izračun osnovne plaće utvrđuje se u svoti od 5.108,84 kn (bruto).

Odlukom direktora, a bez izmjene ovog Pravilnika, može se prigodom isplate plaće povećati osnovica iz stavka 2. ovog članka.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja, te naputaka i naredaba direktora i voditelja ustrojstvenih jedinica.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću:

- za prekovremeni rad – 25%;
- za rad nedjeljom – 35 %
- za blagdane i neradne dane utvrđene zakonom – 50 %.

### **Članak 66.**

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radniku se mogu odobriti slobodni dani prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1,5 sati redovnog radnog vremena).

Umjesto uvećanja plaće po osnovi rada za blagdane i neradne dane utvrđene zakonom mogu se odobriti slobodni dani prema ostvarenim satima rada u omjeru 1:2 (1 sat prekovremenog rada = 2 sata redovnog radnog vremena).

### **Članak 67.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća će se isplatiti do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec. Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Ukoliko poslodavac na dan dospelosti plaće ne isplati plaću, primjenjivati će se odredba članka 85. Zakona o radu.

## **2. Stimulativni dio plaće**

### **Članak 68.**

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od neto osnovne plaće i to najviše do 20%.

Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje direktor.

### **3. Jednokratni dodatak plaći**

#### **Članak 69.**

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću.

Jednokratni dodatak na plaću iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

### **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 70.**

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je onemogućavao.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

#### **Članak 71.**

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika u visini 3.500,00 kuna neto;
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala u visini 3.500,00 kuna neto;
- smrti zaposlenika u visini 10.000,00 kuna neto;
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja u visini 5.000,00 kuna neto.

#### **Članak 72.**

Kada se zaposlenik uputi na službeno putovanje pripada mu naknada stvarnih troškova prijevoza, dnevnica i troškovi noćenja.

Nalog za putovanje izdaje direktor.

Stvarni troškovi prijevoza isplaćuju se za korištenje javnog prijevoza prema priloženim kartama za javni prijevoz.

Dnevnica za službeno putovanje koje traje od 12 do 24 sata iznosi 170,00 kuna, a za vrijeme



provedeno na službenom putu od 8 do 12 sati isplatiti će se 50% dnevnice.

Korištenje privatnog auta u službene svrhe nadoknađuje se u visini 2,00 kune po prijeđenom kilometru.

Troškovi noćenja priznaju se na temelju priloženog računa za noćenje u hotelu srednje kategorije.

#### **Članak 73.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema broju prijeđenih kilometara u iznosu od 0.75 kuna po prijeđenom kilometru.

Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se za protekli mjesec prema ostvarenim radnim danima, a najkasnije do 5-tog u mjesecu.

#### **Članak 74.**

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme, tijekom 24 sata.

Presliku police osiguranja biti će dostavljen svakom radniku.

#### **Članak 75.**

Radniku će se prema financijskim mogućnostima isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje.

Odluku o isplati i visini regresa donijeti će direktor najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 76.**

Zaposleniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kod istog poslodavca kada navrše:

- 5 godina radnog staža - u visini 1,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 10 godina radnog staža - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 15 godina radnog staža - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 20 godina radnog staža - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 25 godina radnog staža - u visini 2,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 30 godina radnog staža - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 35 godina radnog staža - u visini 3,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 40 godina radnog staža - u visini 4,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 45 godina radnog staža - u visini 5,00 osnovice iz stavka 2. ovog članka

Visina osnovice iznosi 500,00 kuna.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o isplati i visini jubilarne nagrade donosi direktor.

**Članak 77.**

Radniku će se prema financijskim mogućnostima isplatiti nagrada za božićne blagdane (božićnica) najkasnije do 25. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati i visini božićnice donijeti će direktor.

**Članak 78.**

Radniku će se prema financijskim mogućnostima isplatiti naknada u prigodi Dana Svetog Nikole za svako dijete do 15. godina starosti, ukoliko je dijete prijavljeno na poreznu karticu zaposlenika.

Odluka o isplati i visini naknade donijeti će direktor.

**Članak 79.**

Radniku se može isplatiti nagrada za uskršne blagdane a odluku o isplati i visini donosi direktor.

## **IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

**Članak 80.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 81.**

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i 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 majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

### **Članak 82.**

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

### **Članak 83.**

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Poradi sudjelovanja u radu kao i obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca, radnici mogu osnovati radničko vijeće koje saziva skupove radnika.

Ako nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika saziva poslodavac.

## **X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Članak 84.**

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

## **XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 85.**

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti poslodavca. Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze.

### **Članak 86.**

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem.

## **XII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **1. Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 87.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore;
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- otkazom;
- kada je osuđen na kazneno djelo protiv slobode i prava čovjeka;
- kada neopravdano izostane s posla 5 radnih dana u godini, s danom 5 radnog dana koji je izostao.

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 88.**

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno boravištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

## **3. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 89.**

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

#### **3.1. Redoviti otkaz poslodavca**

### **Članak 90.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);
- ako radnik odbije raditi prekovremeno što je zatraženo prema odredbi članka 38. i 39. ovog Pravilnika;
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

### **Članak 91.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

#### **Članak 92.**

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

#### **Članak 93.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 94.**

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 95.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 96.**

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

#### **Članak 97.**

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

### **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 98.**

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

### **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka**

#### **Članak 99.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

### **4. Otkazni rok**

#### **Članak 100.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1 ovog članka.

#### **Članak 101.**

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u čl.100. ovog Pravilnika.

#### **Članak 102.**

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

**Članak 103.**

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

**5. Otpremnina**

**Članak 104.**

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u poduzeću i radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

**Članak 105.**

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa zakonom. Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovog članka.

**XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Članak 106.**

Plaće radnika, kao i njihov način obračuna utvrđen je Pravilnikom o unutarnjem ustroju.

**Članak 107.**

Za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, plaća ženi i muškarcu mora biti jednaka.

**Članak 108.**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.



**Članak 109.**

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

**Članak 110.**

Rokovi iz čl.108. i 109. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika.

**Članak 111.**

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za 3 godine.

**Članak 112.**

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

**Članak 113.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

**Članak 114.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

**Članak 115.**

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

#### **Članak 116.**

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

### **XIV. NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 117.**

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

#### **Članak 118.**

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 119.**

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

#### **Članak 120.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 20% bruto plaće ako je prouzrokovana:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena;
- neopravdanim izostankom s rada;
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad;
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka;
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

**Članak 121.**

Radnik koji na radu ili u svezi 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 122.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

**2. Odgovornost poslodavca**

**Članak 123.**

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

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

**3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

**Članak 124.**

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

**Članak 125.**

Kada je šteta uzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

**Članak 126.**

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

## **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 127.**

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

### **Članak 128.**

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

Klasa: 112-01/14-01/01

Ur. broj: 2125-10-05/01-14-02-1

U Lovincu, 01. srpnja 2014. godine

**DIREKTOR:**

Igor Rosandić, mag.inf.