

Na osnovu čl. 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14 do 64/23), čl. 22. Statuta Podružnice Breza Vukovar, odbor Podružnice Breza Vukovar na sjednici održanoj dana 08.005.2024. g. donosi sljedeći:

## **PRAVILNIK**

### **O RADU PODRUŽNICE BREZA VUKOVAR**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu Podružnice Breza Vukovar (dalje: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava i obaveze Radnika zaposlenih u Podružnici Breza Vukovar (dalje: Poslodavac), plaće, odmori i dopusti, zdravlje i sigurnost na radu, zaštita dostojanstva Radnika te zaštita od diskriminacije, materijalna prava kao i druga pitanja važna za Radnike zaposlene kod Poslodavca.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se drugi odgovarajući pozitivni propisi i opći akti.

##### **Članak 2.**

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve Radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, Radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca, a po nalogu Poslodavca te na pripravnike.

##### **Članak 3.**

Riječi i pojmovi korišteni u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

##### **Članak 4.**

U slučaju da su prava i obaveze Radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu (dalje: Zakon), drugim pozitivnim propisom ili općim aktom koji se primjenjuje na Radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za Radnika, ako Zakonom ili drugim pozitivnim propisom nije određeno drukčije.

#### **II. PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I POSLODAVCA**

##### **Članak 5.**

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovnog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputstvima Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika ili drugih Radnika koje on za to ovlasti.

Radnik je dužan poštivati sve pozitivne propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu i ovog Pravilnika koje se odnose na radno vrijeme Radnika, disciplinu, uputstva Poslodavca i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Prije stupanja na rad Radniku se omogućava upoznavanje s propisima o radu i zaštiti na radu.

Potpisivanjem ugovora o radu, Radnik potvrđuje činjenice iz prethodnog stavka ovog članka. Radno mjesto i sredstva za rad Radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

#### **Članak 6.**

Posebna je obaveza Radnika da Poslodavca na primjeren način obavijesti o spriječenosti i razlozima spriječenosti za dolazak na posao, a najkasnije u roku od 2 (dva) sata od početka radnog vremena.

Ako zbog opravdanog razloga Radnik nije mogao ispuniti obavezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od prestanka razloga koji su ga u tome onemogućavali.

O privremenoj nesposobnosti za rad Radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan mu je dostaviti potvrdu doktora o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

U slučaju potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene odsutnog Radnika, povećanja obima posla koji se nije mogao predvidjeti i drugih sličnih okolnosti) Radnik je obavezan po nalogu Poslodavca obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je Radnik raspoređen, ali ne duže od 3 (tri) mjeseca.

#### **Članak 7.**

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu, odnosno profesionalnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom, odnosno profesionalnom tajnom. Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od posebnog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Profesionalnom tajnom smatraju se svi podaci o osobnom ili porodičnom životu stranaka koje saznaju Radnici u obavljanju svog posla. Odavanje poslovne, odnosno profesionalne tajne smatra se težom povredom radne obaveze zbog koje se Radniku može izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 8.**

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu Radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a Radnik je obavezan prema uputstvima koje Poslodavac daje prema naravi i vrsti rada, lično obavljati preuzeti posao.

Poslodavac je dužan osigurati Radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje Radnika, u skladu s posebnim pozitivnim propisima.

#### **Članak 9.**

Poslodavac je dužan Radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obavezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obavezna osiguranja prema posebnom propisu.

Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa Radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obaveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

### **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 10.**

Radnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju natječaja.

Prijava o slobodnom radnom mjestu može se dostaviti nadležnoj službi za zapošljavanje sukladno posebnim propisima, a rok za prijavu ne može biti kraći od 3 (tri) dana.

Odluku o izboru kandidata donosi Voditelj Poslodavca, najkasnije u roku od 14 (četnaest) dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

U slučaju da kod Poslodavca nastane potreba za zapošljavanjem novih Radnika, a niti jedan od kandidata prijavljenih na natječaj ne zadovoljava posebne uvjete za određeno radno mjesto propisane Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, s kandidatom koji ne ispunjava propisane uvjete za određeno radno mjesto može se zasnovati radni odnos, uz uvjet da u razumnom roku od dana zasnivanja radnog odnosa položi odgovarajući ispit, stekne odgovarajući certifikat ili na drugi prikladan način ispunji propisane uvjete, a u protivnom će se smatrati da više ne ispunjava uvjete za određeno radno mjesto.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme.

#### **Članak 11.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji s Radnikom potpisuje Voditelj Poslodavca, koji mora imati sve elemente propisane Zakonom o radu.

#### **Članak 12.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, da bi se utvrdilo ima li Radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

#### **Članak 13.**

Poslodavac može zaposliti kao pripravnika osobu koja se prvi put zapošljava (bez radnog iskustva) u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad.

Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme u trajanju osposobljavanja za samostalan rad.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže 1 (jednu) godinu, ako Zakonom nije drukčije propisano.

Pripravniku pripadaju sva prava iz radnog odnosa.

Pripravnik ostvaruje plaću u visini koja će se definirati ugovorom o radu.

#### **Članak 14.**

Voditelj Poslodavca određuje osobu koja pripravnika uvodi u posao i prati njegov rad (mentora).

Mentor mora imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik ili 5 (pet) godina radnog staža na odgovarajućim poslovima.

Pripravniku koji u toku pripravničkog staža ne pokazuje zanimanje za osposobljavanje i koji svoje radne obaveze ne izvršava kvalitetno može prestatu radni odnos i prije isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu, a o čemu odluku donosi Voditelj Poslodavca na prijedlog mentora. Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik može polagati stručni ispit, ako je to propisano Zakonom ili drugim pozitivnim propisom.

Ukoliko pripravnik ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga ili ne položi stručni ispit iz prethodnog stavka, Poslodavac mu može redovno otkazati ugovor o radu.

#### IV. RADNO VRIJEME

##### Članak 15.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

##### Članak 16.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o dodatnom radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno utvrđenom radnom vremenu.

#### V. ODMORI I DOPUSTI

##### Članak 17.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Poslodavac.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena ni u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

##### Članak 18.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

##### Članak 19.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

**1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:**

magistar struke ili stručni specijalist	4 dana
---	--------

sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik	3 dana
srednja stručna sprema	2 dana

## 2. s obzirom na dužinu radnog staža:

do navršenih 5 godina radnog staža	1
od navršenih 6 do 10 godina radnog staža	2
od navršenih 11 do 15 godina radnog staža	3
od navršenih 16 do 20 godina radnog staža	4
od navršenih 21 do 25 godina radnog staža	5
od navršenih 25 i više godina radnog staža	6

## 3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 dan
roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu	još 3 dana
osobi s invaliditetom	3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 3. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora s osnove invalidnosti ima radnik kojemu je rješenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja utvrđena invalidnost.

### Članak 20.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani određeni zakonom te dani plaćnog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### Članak 21.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom radnog odnosa u smislu stavka 1. ovoga članka.

### Članak 22.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 19. stavkom 1. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 20. i članka 21. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

#### **Članak 23.**

U slučaju prestanka radnog odnosa Poslodavac je dužan Radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, bez svoje krivnje, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Članak 24.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.

Ako Radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

#### **Članak 25.**

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

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 10 radnih dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji Radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućila do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, Radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 26.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno poslodavca, najkasnije jedan dan prije njegovog korištenja.

#### **Članak 27.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Voditelj Poslodavca, vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

#### **Članak 28.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

– ime i prezime radnika, – naziv radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, – ukupno trajanje godišnjeg odmora, – vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 29.**

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Voditelj Poslodavca donosi odluku kojim mu utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 19. ovoga Pravilnika, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 30.**

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka i životnog partnerstva 5 radnih dana,
- rođenje djeteta 5 radnih dana,
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana,
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana,
- za dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan,
- teže bolesti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika ili roditelja 2 radna dana,
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 3 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, u kontinuitetu.

Odobrenje za dopust iz stavka 1. ovog članka daje Voditelj Poslodavca na osnovu zahtjeva radnika.

### **Članak 31.**

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- 3 radna dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima;
- 7 radnih dana za pisanje i obranu završnog rada,
- 10 radnih dana za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima, edukacijama, savjetovanjima, studijskim putovanjima;
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- 1 radni dan za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima;
- 3 radna dana za pisanje i obranu završnog rada,
- 5 radnih dana za polaganje pravosudnog ispita,
- 3 radna dana za prisustvovanje stručnim seminarima, edukacijama, savjetovanjima, studijskim putovanjima;
- 1 radni dan za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 (deset) radnih dana.

#### **Članak 32.**

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova upravnog tijela, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege bolesnog člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, neodgovornih obveza i obiteljskih obveza.

Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 33.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

### **VI. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

#### **Članak 34.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika tijekom rada.

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

#### **Članak 35.**

Na zdravlje i sigurnost na radu primjenjuju se prvenstveno odredbe Zakona o zaštiti na radu.

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

### **VII. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE**

#### **Članak 36.**

Za obavljeni rad Radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj Zakonom, drugim pozitivnim propisima, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do 15. (petnaestog) dana u idućem mjesecu.

Plaću radnika čini plaća i dodaci na plaću.

Osnovnu bruto plaću Radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem Radnik radi određuje Voditelj Poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu.

#### **Članak 37.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 100 % njegove osnovne plaće.

Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je privremeno nesposoban za rad (bolovanje) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

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

### **Članak 38.**

Radniku pripada pravo na isplatu nagrade za uskršnje blagdane - uskrsnica koja će biti isplaćena u cijelosti, jednokratno, najkasnije do Uskrsa tekuće godine.

Odluku o isplati i iznosu uskrsnice donosi Voditelj Poslodavca.

Pravo na uskrsnicu ima radnik koji se u radnom odnosu nalazi na dan isplate iste.

Ukoliko zbog ne ostvarivanja planiranih prihoda, Poslodavac ne bude u mogućnosti radnicima isplatiti uskrsnicu iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donijet će Voditelj Poslodavca.

### **Članak 39.**

Radniku pripada pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane - božićnicu koja će biti isplaćena u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati i iznosu božićnice donosi Voditelj Poslodavca.

Pravo na božićnicu ima radnik koji se u radnom odnosu nalazi na dan isplate iste.

Ukoliko zbog ne ostvarivanja planiranih prihoda, Poslodavac ne bude u mogućnosti radnicima isplatiti božićnicu iz stavka 1. ovoga članka, odluku o neisplati istoga donijet će Voditelj Poslodavca.

### **Članak 40.**

Radnik koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa predviđenog posebnim propisom.

### **Članak 41.**

Radniku se može isplatiti pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja;
- rođenja djeteta;

Odluku o isplati i iznosu isplate donosi Voditelj Poslodavca.

### **Članak 42.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj je propisana Pravilnikom o porezu na dohodak (NN br. 10/2017 do 3/2023), a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ako je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, iznosa dnevnice umanjit će se za 60 %, ako je radniku osiguran odgovarajući smještaj nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar, radionicu i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostala prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

### **Članak 43.**

Radnik ima pravo na troškove prijevoza za dolazak i povratak s posla određenoj po cijeni mjesečne karte ovlaštenog javnog prijevoznika, od mjesta prebivališta/boravišta radnika do mjesta rada.

Naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao.

Ukoliko radnik koristi osobni automobil u službene svrhe ima pravo na troškove u visini od 0,30 eura po prijeđenom kilometru.

## **IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 44.**

Poslodavac je dužan zaštititi Radnika od izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

## **IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 45.**

Na prava i obveze koje nisu uređene ovim Pravilnikom primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih propisa koji reguliraju ovu materiju.

Naknadno donesen Zakon, drugi pozitivni propis koji obavezuju Poslodavca, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne Zakonu, drugom pozitivnom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primjenjivati odgovarajuće odredbe Zakona, drugog pozitivnog propisa.

### **Članak 46.**

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na Zakonom i Statutom propisani način za njegovo donošenje.

### **Članak 47.**

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

Pravilnik se, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca.

**VODITELJICA PODRUŽNICE BREZA VUKOVAR**

**Jovana Živković**

