

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 26. Izjave o osnivanju društva Vukovarski vodotoranj-simbol hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata, direktorica Vukovarskog vodotoranja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata dana 22. siječnja 2026. godine donosi

PRAVILNIK O RADU I PLAĆAMA ZAPOSLENIKA VUKOVARSKOG VODOTORNJA-SIMBOLA HRVATSKOG ZAJEDNIŠTVA D.O.O. ZA UPRAVLJANJE MEMORIJALNIM SPOMEN-OBILJEŽJEM DOMOVINSKOG RATA

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu i plaćama zaposlenika Vukovarskog vodotoranja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata (dalje u tekstu Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih u Vukovarskom vodotoranju-simbolu hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata (dalje u tekstu Poslodavac), 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.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme sa Poslodavcem.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Organizacija rada i unutarnji ustroj organizacijskih jedinica, radnih mjesta sa sažetim opisom poslova i posebnim uvjetima, brojem sistematiziranih radnih mjesta te popisom radnih mjesta uređuje se važećim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Vukovarskog vodotoranja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata.

Temeljna prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu s Poslodavcem, prema pravilima struke i običajima (pažnja dobrog stručnjaka), prema uputama direktora, odnosno od direktora ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz ustroja posla i pravila struke.
- (2) Radnik je dužan poštivati sve propise o radu Republike Hrvatske, odredbe Ugovora o radu i internih akata Poslodavca, osobito odredbe koje se odnose na radno vrijeme, disciplinu, održavanje opreme te usvojene postupke rada, kao i usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslove, interese i ugled Poslodavca i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.
- (3) Radnik je materijalno i kazнено odgovaran za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.
- (4) Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Poslodavca unutar ili izvan radnog vremena, te unutar ili izvan prostorija Poslodavca.
- (5) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

(6) Radnicima je zabranjeno svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave i drugog nedoličnog ponašanja na radnom mjestu, za vrijeme ili izvan radnog vremena.

Članak 4.

- (1) Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno radnom mjestu i posebnom zakonu i drugim propisima.
- (4) Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

Ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 5.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi direktor.

Članak 6.

- (1) 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 saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je prijavio.
- (5) Odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika se donose u pisanom obliku, uz obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- (6) Odluke iz stavka 4. ovog članka izravno se dostavljaju radniku te radnik svojim potpisom i naznakom datuma primitka potvrđuje primitak odluke.
- (7) U slučaju da radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na radu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštom na adresu prebivališta, odnosno na posljednju adresu radnika koju je prijavio Poslodavcu.
- (8) U slučaju da se odluka ne može radniku dostaviti na način iz stavka 6. i 7. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 5 dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 7.

- (1) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu odabira novog radnika za Poslodavca odlučuje direktor, te se zapošljavanje može provoditi sa ili bez provođenja natječaja o čemu odlučuje direktor.
- (2) Poslodavac važećim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Vukovarskog vodotornja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 8.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i odredbama ostalih internih akata kojima se uređuju prava i obveze radnika.

(2) Direktor ili od direktora ovlaštena osoba dužni su omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih akata Poslodavca kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 9.

- (1) Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa direktor.
- (3) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (4) Propust sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (5) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (6) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 5. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:
 1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. 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
 7. 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
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 11.

- (1) U slučaju kada odredbe pojedinih ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te se odredbe drže sastavnim dijelom ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 12.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

Članak 13.

(1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa direktor ili po njemu ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada.

(2) U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

(3) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega posla, potreba zamjene odsutnoga radnika i drugi slučajevi prijekne potrebe rada.

Članak 14.

(1) Radnik je dužan početi s radom na dan koji je utvrđen ugovorom o radu.

(2) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Poslodavac ima pravo taj ugovor raskinuti. Raskid ugovora se priopćava radniku u pisanom obliku, sukladno Zakonu o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

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

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

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

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

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

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

(4) 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.

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

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

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

(7) 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.

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

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

Članak 17.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Probni rad

Članak 19.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti (stručnost, kvalitetu, točnost, brzinu, radnu disciplinu, komunikaciju sa suradnicima i posjetiteljima i sl.).

Članak 20.

(1) Trajanje probnog rada za sva radna mjesta iznosi šest mjeseci, neovisno o složenosti obavljanja poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

(2) Ako je tijekom trajanja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu ili korištenja prava na plaćeni dopust, probni rad se prekida.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, probni rad se nastavlja po povratku radnika na rad i može se produžiti razmjerno trajanju prekida, pri čemu ukupno trajanje probnog rada, zbrajajući vrijeme provedeno na probnom radu prije i nakon prekida, ne može biti dulje od šest mjeseci.

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

(5) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

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

(7) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(8) Za vrijeme probnog rada, direktor ili radniku neposredno nadređena osoba ili osoba koju direktor za to ovlasti, prati rad radnika na probnom radu i ocjenjuje sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadaća glede rada i usvojenog znanja.

(9) Osoba iz stavka 4. ovog članka dužna je objektivno i nepristrano ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

(10) Osoba koja prati rad radnika daje ocjenu rada radnika najkasnije 5 (pet) dana prije isteka ugovorenog probnog rada, a temeljem koje će Poslodavac donijeti odluku o zadovoljavanju na probnom radu, odnosno o odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

(11) Ako se odluka o zadovoljavanju na probnom radu ili otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio, te se ugovor o radu ne može naknadno otkazati zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Članak 21.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete Ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.
- (4) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopusti, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju istog.
- (5) Radnik koji obvezu iz prethodnog stavka ovog članka nije u mogućnosti ispuniti u roku, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- (6) Povreda odredbi ovog članka, a osobito predočenje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, mogu biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca.
- (7) U slučaju da radnik prešuti neku činjenicu zbog koje je kasnije za vrijeme trajanja ugovora o radu pretrpio neku štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest), prešućivanje oslobađa Poslodavca odgovornosti za eventualnu nastalu štetu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze Poslodavca

Članak 22.

- (1) Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati prostor, uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika i ostalih dionika.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Zaštita na radu

Članak 23.

- (1) Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.
- (2) 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 zaštiti na radu.

Obveze radnika

Članak 24.

- (1) Radnik je obavezan primjenjivati interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu, skrbiti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju ostalih radnika s kojima je neposredno povezan u procesu rada, te drugih osoba na koje utječu ili mogu utjecati njegovi postupci tijekom rada.
- (2) Dužnost je svakog radnika pristupiti na sistematski pregled kojeg organizira Poslodavac.
- (3) Poslodavac će pod jednakim uvjetima za sve radnike organizirati sistematski pregled. Razdoblje jednog sistematskog pregleda traje najduže do dvije godine.
- (4) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 25.

(1) Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno važećim zakonima i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom i poslovanjem Poslodavca.

(2) Podatke iz stavka 1. ovog članka može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili radnik kojeg direktor za to ovlasti.

(3) Osobe iz stavka 2. ovog članka dužne su podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 26.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada sukladno važećim zakonima, posebnim propisima ili ovim Pravilnikom.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 27.

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

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

V. RADNO VRIJEME

Pojam i raspored radnog vremena

Članak 28.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

(3) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(4) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(5) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 4. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(6) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa staccima 2. i 3. ovoga članka.

(7) Iznimno od stavka 6. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(8) Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(9) Tijekom korištenja prava na odmire i dopuste radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 29.

(1) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se vođenjem evidencije prisutnosti na radu radnika, odnosno elektroničkom evidencijom radnog vremena.

(2) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, kao i druge ulaske i izlaske iz poslovnih prostora tijekom radnog vremena, na način i pod uvjetima propisanim posebnim Pravilnikom o evidenciji prisutnosti na radu.

(3) Način, pravila i tehnička sredstva evidentiranja prisutnosti na radu, uključujući evidentiranje pauza, službenih i privatnih izlazaka, vođenje i čuvanje evidencije te pravo radnika na uvid u podatke koji se na njega odnose, uređeni su posebnim Pravilnikom o evidenciji prisutnosti na radu.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 30.

(1) Puno radno vrijeme radnika kod Poslodavca traje 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom ili Ugovorom o radu nije određeno drukčije.

(2) Raspored radnog vremena utvrđuje se internim aktima ili odlukom direktora.

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

(4) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku zaposlenom na temelju Ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Prekovremeni rad

Članak 31.

(1) Radnik je na pisani zahtjev direktora dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, i sličnim situacijama i slučajevima prijeko potrebe.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Poslodavac je dužan usmeni zahtjev potvrditi u pismenom obliku, u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

(4) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 32.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro idućega dana.

(2) Radnik za noćni rad ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće sukladno članku 54. ovoga Pravilnika.

Rad u smjenama

Članak 33.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istome radnome mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(2) Smjenskim radom smatra se naizmjenični rad u 1. i 2. smjeni tijekom jednog mjeseca kao i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje 2 radna dana u tjednu obavljaju poslove u 1. i 2. smjeni.

(3) Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(4) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) od najmanje trideset minuta, u skladu s mogućnostima i dinamikom posla.

(2) Radnici imaju pravo koristiti stanku u skladu s potrebama radnog mjesta i organizacijom rada, uz poštivanje minimalnog trajanja propisanog Zakonom o radu.

Dnevni odmor

Članak 35.

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

Tjedni odmor

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovog Pravilnika.

(2) Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor sukladno stavcima 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 37.

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

Članak 38.

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

Članak 39.

(1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen člankom 45. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 40.

(1) Godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 41.

(1) Vrijeme korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje se Rasporedom korištenja godišnjih odmora kojeg donosi direktor, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama radnika.

(2) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(3) Na temelju Rasporeda korištenja godišnjeg odmora direktor donosi za svakog radnika odluku o korištenju godišnjeg odmora, kojom se utvrđuje ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo prema mjerilima iz članka 45. ovog Pravilnika te razdoblje u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

(4) Odluka o korištenju godišnjeg odmora uručuje se radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(5) Do donošenja Rasporeda korištenja godišnjih odmora radniku se može odobriti korištenje godišnjeg odmora na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

(6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi.

Članak 42.

(1) U slučaju važnih i neodgodivih poslova, direktor može donijeti odluku temeljem koje će se radniku odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora.

(2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(4) Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi nastali radniku zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što zaposlenik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 43.

(1) 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.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radnik koji želi koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna neprekidno, dužan je prije donošenja Rasporeda korištenja godišnjih odmora iz članka 41. ovoga Pravilnika Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za korištenjem godišnjeg odmora u kraćem trajanju.

Članak 44.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Iznimno od stavka 2. 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 omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 45.

(1) Trajanje godišnjeg odmora određeno člankom 39. ovog Pravilnika, povećava se za protek određenog broj godina radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|---------|
| • Do 5 godina radnog staža | 1 dan; |
| • od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana, |
| • od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana, |
| • od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana, |
| • od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana, |
| • od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana, |
| • od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana, |
| • od 35 i više godina radnog staža | 8 dana. |

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca one godine za koju se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

(2) Trajanje godišnjeg odmora određeno člankom 39. ovog Pravilnika, povećava se s obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- | | |
|--|--------|
| • poslovi za koje je uvjet obrazovanja magistar struke ili stručni specijalist | 4 dana |
| • poslovi za koje je uvjet obrazovanja sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik | 3 dana |
| • poslovi za koje je uvjet obrazovanja srednja stručna sprema | 2 dana |
| • poslovi za koje je uvjet obrazovanja niži od srednje stručne spreme | 1 dan |

Ukoliko su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta kao uvjet u pogledu razine obrazovanja potrebne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta propisane dvije ili više različitih stručnih sprema, broj dana godišnjeg odmora na osnovu složenosti poslova utvrđuje se temeljem stvarne stručne spreme radnika zaposlenog na određenom radnom mjestu.

(3) Trajanje godišnjeg odmora određeno člankom 39. ovog Pravilnika, povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:

- | | |
|--|--------|
| • osobi sa invaliditetom | 2 dana |
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta do 15. godine starosti, za svako dijete | 1 dan |
| • samohranom roditelju djeteta do 15. godine starosti, za svako dijete | 2 dana |
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |

Broj dana godišnjeg odmora s osnova socijalnih uvjeta utvrđuje se prema stanju u trenutku utvrđivanja plana godišnjeg odmora.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana.

Članak 46.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 47.

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

– sklapanje braka	5 radnih dana
– sklapanje braka djeteta	2 radna dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– smrt supružnika, životnog partnera, roditelja, djece	7 radnih dana
– smrt braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera	5 radnih dana
– teške bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
– elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
– selidbe	2 radna dana
– polaganje državnog stručnog ispita ili drugog propisanog stručnog ispita, prvi put	10 radnih dana
– kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan
– pratnje djeteta prvog dana prvog razreda osnovne škole	1 radni dan

(2) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(3) Pod darivanjem krvi iz stavka 2. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

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

(5) Pravo iz stavka 4. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(6) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(7) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

(8) Ako događaj iz stavka 1. ovoga članka nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio privremeno nesposoban za rad.

(9) Ako događaj iz stavka 1. alineje 4. i 5. ovoga članka (smrtni slučaj) nastupi u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 48.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi i traženi broj dana plaćenog dopusta.

(2) Radnik je obvezan odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana povratka na rad dostaviti dokaz o nastupu događaja temeljem kojeg je ostvario pravo na plaćeni dopust utvrđen ovim Pravilnikom.

Neplaćeni dopust

Članak 49.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana tijekom kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova društva.
- (2) Neplaćeni dopust iz prethodnog stavka može se odobriti u sljedećim slučajevima:
 - zbog sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
 - zbog sudjelovanja u radu udruga,
 - zbog stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
 - njege člana uže obitelji,
 - gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
 - liječenja na osobni trošak,
 - sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama.
- (3) Iznimno, ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana godišnje.
- (4) Neplaćeni dopust radniku odobrava direktor temeljem Odluke.
- (5) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- (6) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (7) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (8) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (9) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 7. ovoga članka.
- (10) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 50.

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

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 51.

- (1) Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
 1. osnovne odnosno ugovorene plaće
 2. dodataka
 3. ostalih primitaka.
- (4) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(5) Za radna mjesta, ustrojena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Vukovarskog vodotornja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o. za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem Domovinskog rata, utvrđeni su odgovarajući koeficijenti ovisno o složenosti i drugim uvjetima pojedinog radnog mjesta.

(6) Osnovicu za izračun plaće radnika Društva određuje direktor posebnom odlukom.

(7) Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju ovog Pravilnika o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(8) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(9) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(10) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 9. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 52.

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

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

(6) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Članak 53.

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 54.

(1) 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.

(2) Osnovna odnosno ugovorena plaća uvećava se za dodatke za sate rada ostvarene u sljedećim slučajevima:

– za rad noću	50%
– za prekovremeni rad	40%
– za rad nedjeljom	50%
– za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	100%
– rad u otežanim uvjetima	40%

(3) Dodaci na plaću iz stavka 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(4) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. i 2. ovoga članka su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

Članak 55.

- (1) Za radnike čiji je rad organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, prekovremenim radom smatra se svaki sat rada dulji od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.
- (2) Kod radnika čiji je rad organiziran na drugačiji način prekovremeni rad je rad dulji od 40 sati tjedno.
- (3) Umjesto povećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).
- (4) Korištenje slobodnih sati umjesto uvećanja osnovne plaće za sate rada ostvarene prekovremenim radom može se omogućiti isključivo na temelju pisanog zahtjeva radnika, o čemu odlučuje direktor posebnom odlukom, vodeći računa o organizaciji rada.

Naknada plaće

Članak 56.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih ovim Pravilnikom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da je radio i to zbog:
 - korištenja godišnjeg odmora,
 - korištenja plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
 - prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
 - za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku,
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
 - za vrijeme zakonitog prekida rada zbog neosigurane zaštite dostojanstva radnika, sukladno članku 134. Zakona o radu,
 - ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu uslijed čega mu prijete opasnost za život i zdravlje, dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove,
 - oslobođenja od obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka,
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (3) Naknada plaće je naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (4) Ukupan trošak naknade plaće je trošak naknade plaće iz stavka 3. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Članak 57.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, odnosno za invalide rada prvih 7 dana, odnosno kada mu naknadu isplaćuje Poslodavac iz svojih sredstava, pripada mu naknada plaće u visini 70% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.
- (2) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje isplaćuje se u visini koju obračunava Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.
- (3) Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.
- (4) Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitim putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i slično) i na putu poduzetom radi stapanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.
- (5) Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

(6) Radnik je obvezan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju.

(7) Radnik koji obvezu iz prethodnog stavka nije ispunio u propisanom roku iz opravdanog razloga, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 58.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. Zakona o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. Zakona o radu nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Otpremnina

Članak 59.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 60.

(1) Poslodavac može, prema vlastitoj odluci i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, radniku koji odlazi u mirovinu isplatiti neto otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Odluku o isplati i visini otpremnine iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor, nakon donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog odlaska u mirovinu.

Jubilarna nagrada

Članak 61.

(1) Poslodavac može, prema vlastitoj odluci i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekinuti ukupni rad kod Poslodavca, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Odluku o isplati i visini jubilarne nagrade iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor.

(3) Ako je isplata jubilarne nagrade odobrena, ista se može isplatiti uz plaću za mjesec u kojem je radnik navršio odgovarajući broj godina neprekinutog rada kod Poslodavca.

Pravo na solidarnu pomoć

Članak 62.

(1) Poslodavac može, prema vlastitoj odluci i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, obitelji radnika isplatiti solidarnu pomoć u slučaju smrti radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(2) Poslodavac može, prema vlastitoj odluci i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, radniku isplatiti pomoć (potporu) u slučaju nastanka invalidnosti radnika, u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(3) Poslodavac može, prema vlastitoj odluci i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, radniku isplatiti solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak, u sljedećim slučajevima:

- smrti užeg člana obitelji,
- rođenja djeteta,
- bolovanja u trajanju dužem od 6 mjeseci.

(4) Članom uže obitelji u smislu ovoga članka smatraju se:

- dijete, kao i posvojeno ili udomljeno dijete te dijete supružnika, sukladno posebnim propisima,
- supružnik, osoba s kojom je radnik u izvanbračnoj zajednici priznatoj po posebnim propisima u Republici Hrvatskoj, kao i osoba u životnom partnerstvu kao zajednici života dviju osoba istoga spola, priznatom po posebnim propisima u Republici Hrvatskoj,
- roditelji radnika.

(5) Solidarna pomoć za bolovanje u trajanju dužem od 6 mjeseci, ako se odobri, može se isplatiti samo jednom tijekom cijelog trajanja bolovanja, nakon što su ispunjeni uvjeti za isplatu.

(6) Odluku o isplati i visini solidarne pomoći iz ovoga članka donosi direktor, uzimajući u obzir financijske mogućnosti Poslodavca.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 63.

(1) Poslodavac može radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko direktor Društva donese odluku o isplati regresa u toj godini i ukoliko za to postoje financijske mogućnosti.

(2) Visina iznosa regresa za korištenje godišnjeg odmora može biti najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak i iznos je jednak za sve zaposlene radnike neovisno o ugovorenom radnom vremenu.

(3) Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno u mjesecu lipnju ili srpnju za sve radnike koji su stekli pravo na puni godišnji odmor, odnosno po donošenju plana korištenja godišnjeg odmora.

Dar za djecu

Članak 64.

(1) U povodu dana sv. Nikole, Poslodavac može radniku za svako dijete do 15 godina starosti ili koje do 31. prosinca tekuće godine navršši 15 godina života, isplatiti novčani dar.

(2) Odluku o isplati sredstava iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

(3) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Naknada za Božić i Uskrs

Članak 65.

(1) Poslodavac može radniku isplatiti jednokratnu naknadu za Božić (Božićnica) i Uskrs (Uskrsnica) sukladno financijskim mogućnostima.

(2) Odluku o isplati naknada iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor.

(3) Iznos naknade za Božić i Uskrs može biti isplaćen najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak i iznos je jednak za sve zaposlene radnike neovisno o ugovorenom radnom vremenu.

Naknada korištenja privatnog automobila u službene svrhe

Članak 66.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih korištenjem privatnog automobila, ali najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 67.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla službenim javnim prijevozom na području grada Vukovara u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne prijevozne karte.
- (2) Radnik je obavezan dostaviti poslodavcu kopiju mjesečne karte ili drugi dokaz (račun, potvrda prijevoznika) o korištenju javnog prijevoza, radi utvrđivanja prava na naknadu troškova prijevoza.
- (3) Radnicima koji koriste službeni javni prijevoz i dostave dokaz iz stavka 2. ovog članka, isplatiti će se naknada prema cijeni mjesečne prijevozne karte, neovisno o broju dana odsutnosti u mjesecu.
- (4) Ukoliko radnik ne koristi službeni javni prijevoz, radniku će se isplaćivati iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla prema cijeni mjesečne karte javnog prijevoza na području grada Vukovara, proporcionalno danima koje je radnik bio prisutan na radu.
- (5) Radnicima koji ne koriste službeni javni prijevoz, naknada se ne isplaćuje za dane godišnjeg odmora, roditeljskog/roditeljskog/očinskog dopusta, plaćenog/neplaćenog dopusta, privremene nesposobnosti za rad te drugih oblika odsutnosti s rada.
- (6) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad, zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 68.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje.
- (2) Dnevnicu za službeno putovanje utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.
- (3) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicu.
- (4) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 1/2 dnevnicu.
- (5) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Terenski dodatak

Članak 69.

- (1) Za vrijeme rada izvan mjesta rada i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak.
- (2) Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.
- (3) Visina terenskog dodatka određuje se najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (4) Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Nagrade za radne rezultate

Članak 70.

- (1) Ako radnik obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, može mu se odobriti isplata nagrade za radne rezultate.
- (2) Odluku o nagradi za radne rezultate donosi direktor, sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca.

(3) Nagrada za radne rezultate određuje se najviše u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

(4) Mjerila za ostvarenje nagrade za radne rezultate određuju se posebnim aktom.

IX. POSLOVNA TAJNA

Članak 71.

(1) Poslovnom tajnom u smislu ovoga Pravilnika smatraju se podaci, isprave i informacije koje se odnose na poslovanje Društva, a koje nisu javno dostupne, čije bi neovlašteno otkrivanje trećim osobama moglo prouzročiti štetu Društvu ili narušiti njegove poslovne interese.

(2) Poslovnom tajnom osobito se smatraju:

- poslovne strategije, planovi i programi razvoja Društva,
- interne analize, izvješća i neobjavljeni financijski podaci,
- baze podataka, poslovne evidencije i podaci o korisnicima i partnerima,
- ugovori i pregovaračke pozicije Društva, u dijelu koji nije javno dostupan,
- podaci o plaćama, naknadama i drugim primicima drugih radnika, kao i zbirni, obračunski i interni podaci o plaćama koji nisu javno dostupni,
- podaci do kojih radnik dođe obavljanjem poslova svog radnog mjesta, a koji su po svojoj naravi povjerljivi.

(3) Radnici su dužni čuvati poslovnu tajnu za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i nakon prestanka radnog odnosa, sukladno zakonu.

(4) Podaci koji su javno dostupni, koje je poslodavac dužan učiniti dostupnima radnicima na temelju zakona ili drugih propisa, te podaci koje radnik ovlašten iznosi radi zaštite svojih prava iz radnog odnosa ili radi ostvarivanja prava pred nadležnim tijelima, ne smatraju se poslovnom tajnom.

(5) Radnici ne smiju neovlašteno priopćavati ili učiniti dostupnima trećim osobama podatke koji su označeni ili po svojoj naravi predstavljaju poslovnu tajnu.

(6) Radnici ne smiju priopćavati ili učiniti dostupnima druge radnike Poslodavca koji, prema opisu poslova, organizaciji rada ili odluci nadređene osobe, nisu ovlašteni za raspolaganje tim podacima.

(7) Obveza čuvanja poslovne tajne traje i nakon prestanka radnog odnosa, osim u slučajevima kada je radnik ovlašten ili obavezan podatke iznijeti na temelju zakona radi zaštite svojih prava ili pred nadležnim tijelima.

(8) Povreda obveze čuvanja poslovne tajne može predstavljati povredu obveze iz radnog odnosa, a o težini povrede i posljedicama odlučuje Poslodavac pojedinačno, u skladu sa Zakonom o radu.

(9) Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka nadležnim sudovima, tijelima državne uprave, inspekcijskim tijelima ili drugim ovlaštenim osobama kada je takvo priopćavanje propisano zakonom ili nužno radi zaštite prava radnika.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 72.

Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina propisanih važećim Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 73.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 74.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 75.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako Poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga, Poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(5) Iznimno od prethodnog stavka, ako u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac može zaposliti na istim poslovima drugog radnika ako radnik kojem je ugovor otkazan zbog poslovno uvjetovanih razloga odbije ponudu Poslodavca za sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 76.

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

Članak 77.

(1) Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa.

(2) Lakim povredama radnog odnosa temeljem kojeg se može otkazati ugovor o radu smatraju se:

- dolazak na rad neuredne odjeće,
- neodržavanje osobne higijene,
- neopravdano kašnjenje na posao,
- napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena,
- zanemarivanje usavršavanja radnih i stručnih sposobnosti,
- neprijavlivanje ili lažno prijavljivanje štete koju počini drugi radnik,
- objavljivanje informacija o poslovanju i objavljivanje fotografija s radnog mjesta društvenim mrežama,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima.

(3) Osobito teškim povredama radnog odnosa temeljem kojeg se može otkazati ugovor o radu smatraju se:

- nepravovremeno, nepotpuno i nemarno izvršavanje naloga nadređenih,
- odbijanje početka s radom ili nepoštivanje rasporeda radnog vremena,
- nepridržavanje politici poslovanja, propisima i odlukama Poslodavca, odnosno postupanje suprotno poslovnoj politici, odlukama i propisima Poslodavca,
- odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- nesavjesno, nepravovremeno, nepotpuno i nemarno izvršavanje radnih obveza, povjerenih zadataka i poslova,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,

- uništavanje imovine Poslodavca,
- neovlašteno tonsko ili video snimanje sastanaka u službenim prostorijama poslodavca bez znanja i odobrenja;
- bilo koja vrsta prijetnje nadređenom ili Poslodavcu,
- nepoštivanje ili vrijeđanje nadređenog ili Poslodavca, radnog kolege ili treće osobe kao dionika poslovanja Poslodavca,
- krađa materijala, alata, sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca,
- nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
- nemarno, nesavjesno i neodgovorno postupanje i rukovanje opremom, alatima i ostalom pokretnom i nepokretnom imovinom Poslodavca,
- svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno, psiho-socijalno, i sl.) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
- davanje netočnih podataka i informacija važnih za donošenje poslovnih odluka Poslodavca,
- povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
- odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu ili drugim aktima Poslodavca,
- dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i/ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola i/ili opojnih droga i odbijanje provjere je li radnik pod utjecajem alkohola i/ili opijata,
- posjedovanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
- pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje,
- krivotvorenje isprava do kojih je došao na radu ili u svezi sa radom,
- sklapanje štetnih ugovora ili drugih akata bez ovlaštenja ili na štetu Poslodavca,
- prikrivanje oštećenja na sredstvima rada koje neposredno koristi, kojima upravlja i nadzire, ostaloj pokretnoj i nepokretnoj imovini, izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji ugrožava međuljudske odnose, šteti ugledu Poslodavca, te ugrožava i remeti odnos sa poslovnim partnerima, dobavljačima, kupcima i trećim osobama s kojima Poslodavac surađuje,
- zlouporaba položaja i ovlasti, neovlašteno pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
- ostala postupanja radnika kojima se nanosi znatna šteta i ugrožava ugled Poslodavcu.

(4) Kada Poslodavac utvrdi da je došlo do lakše povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac će radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za tri ponovljene lakše povrede radne obveze u roku od 1 godine dana, te će se takve tri ponovljene lakše povrede radne obveze smatrati teškom povredom radne obveze.

(5) Kada Poslodavac utvrdi da je došlo do teške povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 3. ovog članka, Poslodavac će radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za jednu tešku povredu radne obveze.

(6) Pisano upozorenje iz stavka 4. i 5. ovog članka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan zadržava Poslodavac.

(7) Upozorenje na obveze iz radnog odnosa tj. ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja radnih obveza koje je poslodavac uputio radniku, briše se iz kadrovske evidencije poslodavca, ako radnik u roku od tri godine od dana primitka upozorenja, ponovo ne prekrši obveze iz radnog odnosa, te ukoliko svojim ponašanjem i izvršavanjem radnih zadataka pokazuje redovito, uredno i odgovorno radno ponašanje. Upozorenje iz stavka 4. ovog članka brisano iz kadrovske evidencije, smatra se kao da nikada nije bilo niti upućeno.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 78.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz Ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Postupak prije otkazivanja

Članak 79.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 80.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi direktor.
- (3) Odluka o otkazu ugovora o radu mora biti obrazložena.
- (4) Na dostavu odluke o otkazu primjenjuju se odredbe članka 7. ovoga Pravilnika.

Otkazni rok

Članak 81.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće
 2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznoga roka.

Članak 82.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 83.

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

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

Članak 84.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera, i to tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

(4) Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 85.

- (1) Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
 - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
 - uznemiravajući telefonski pozivi,
 - upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
 - zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.
- (2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 86.

- (1) Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika te trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti zaduženu osobu.
- (2) Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika rješava direktor ili od direktora imenovana osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 87.

- (1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom direktoru ili ovlaštenoj osobi.
- (2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.
- (3) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.
- (4) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.
- (5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, direktor ili ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 88.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba, najkasnije u roku od 8 dana, u pisanom obliku izraditi će odluku u kojoj će:
1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (2) Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 89.

- (1) U slučaju se utvrdi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan.
- (2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena osoba će upozoriti direktora na potrebu poduzimanja hitnih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja:
- usmeno i pisano upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu, ili,

- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radnika koji je izvršio uznemiravanje.
- (3) U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva, a radniku koji je podnio pritužbu dati usmeno i pisano upozorenje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu i tražiti nadoknadu svih troškova utvrđivanja istinitosti pritužbe.

Članak 90.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s radnikom, direktor ili ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika;
- o uznemiravanju obavijestiti Poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 91.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 92.

- (1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 93.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je naknaditi štetu.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) 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.

Članak 94.

- (1) Iznos naknade štete Poslodavac će smanjiti radniku za kojeg utvrdi da štetu nije počinio namjerno, pod uvjetom da radnik do tog događaja nije prouzročio sličnu štetu, te da je radnik u konkretnom slučaju poduzeto sve potrebne radnje kako bi se šteta otklonila, te ako se utvrdi da:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom te sredstvima Poslodavca,
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji,
 - je riječ o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku,
 - je riječ o manjoj šteti.
- (2) Umanjenje iznosa naknade štete može iznositi u rasponu od 20% do 100% od ukupno procijenjene štete.

Članak 95.

- (1) Visina prouzročene štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a u slučaju da se šteta ne može utvrditi na navedeni način, visina prouzročene štete utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se vještačenjem putem vještaka odgovarajuće struke.

Članak 96.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade koji je Poslodavac isplatio trećoj osobi.

Odgovornost Poslodavca

Članak 97.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

XIII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 98.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način, odredbe važećeg Zakona o radu odnosno drugi pozitivni propisi i akti.

Članak 99.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i plaćama zaposlenika Vukovarskog vodotoranja-simbola hrvatskog zajedništva d.o.o., KLASA: 025-02/22-01/4, URBROJ: 2196-1-14-01-22-2, od dana 21. studenog 2022. godine i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 100.

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

KLASA: 025-02/26-01/1

URBROJ: 2196-1-14-01-26-4

U Vukovaru, 22. siječnja 2026. godine

Vukovarski vodotoranj-simbol hrvatskog zajedništva d.o.o.
za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem
Domovinskog rata



Mirela Janković

Direktorica
Mirela Janković, univ. mag. oec.

SLUŽBENA ZABILJEŠKA

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Vukovarski vodotoranj-simbol hrvatskog zajedništva d.o.o. dana 22. siječnja 2026. godine, a stupa na snagu dana 30. siječnja 2026. godine.

Vukovarski vodotoranj-simbol hrvatskog zajedništva d.o.o.
za upravljanje memorijalnim spomen-obilježjem
Domovinskog rata



Direktorica
Mirela Janković, univ. mag. oec.