



Javna ustanova Regionalna
RAZVOJNA AGENCIJA
KARLOVAČKE ŽUPANIJE

Ulica Jurja Haulika 14, 47000 Karlovac
Tel: 047/ 612 800 - **Fax:** 047/ 609 499
E-mail: info@ra-kazup.hr - **Web:** www.ra-kazup.hr

PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE REGIONALNE RAZVOJNE AGENCIJE KARLOVAČKE ŽUPANIJE
(pročišćeni tekst)

(kolovoz 2024.)



Sadržaj

1. OPĆE ODREDBE	1
2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	3
2.1. Zasnivanje radnog odnosa	3
2.2. Oblik ugovora o radu	4
2.3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu	4
2.4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	5
2.5. Ugovor o radu na određeno vrijeme	5
2.6.1. Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu	8
2.6.2. Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada	9
2.7. Dodatan rad radnika	9
2.7.1. Ugovor o dodatnom radu	10
2.7.2. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu	11
2.8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	11
2.9. Probni rad	12
3. PRIPRAVNICI	13
4. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	14
5. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	14
6. RADNO VRIJEME	15
6.1. Pojam radnog vremena	15
6.2. Puno radno vrijeme	15
6.3. Nepuno radno vrijeme	15
6.4. Prekovremeni rad	16
6.5. Raspored radnog vremena	16
6.6. Evidencija radnog vremena	17
6.7. Preraspodjela radnog vremena	17
7. ODMORI I DOPUSTI	17
7.1. Stanka	17
7.2. Dnevni odmor	18
7.3. Tjedni odmor	18
7.4. Godišnji odmor	18
7.4.1. Najkraće trajanje godišnjeg odmora	18
7.4.2. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora	18
7.4.3. Rok stjecanja prava na godišnji odmor	19
7.4.4. Razmjerni dio godišnjeg odmora	19



7.4.5. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	20
7.4.6. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	20
7.4.7. Plan korištenja godišnjih odmora	20
7.4.8. Prenosnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	21
7.5. Plaćeni dopust	21
7.6. Slobodan radni dan	23
7.7. Odsutnost s posla.....	23
7.8. Neplaćeni dopust	23
8. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU	24
8.1. Plaća.....	24
8.2. Primici radnika na temelju radnog odnosa	25
8.3. Osnovna plaća.....	25
8.4. Dodaci na osnovnu plaću	25
8.5. Isplata plaće, naknada plaće i primitaka uz plaću	27
8.6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor	27
8.7. Zabrana prijeboja.....	27
9. OSTALI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA	28
9.1. Regres	28
9.2. Pomoć (potpora)	28
9.3. Putni i drugi troškovi	29
9.4. Jubilarne nagrade	30
9.5. Dar u prigodi dana Svetog Nikole	31
9.6. Nagrade za blagdane.....	31
9.7. Troškovi prehrane	31
9.8. Ostalo	31
10. NAKNADA ŠTETE.....	32
10.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu	32
10.2. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku	32
11. PRESTANAK UGOVORA O RADU	33
11.1. Načini prestanka ugovora o radu	33
11.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	33
11.3. Otkaz ugovora o radu	33
11.4. Redoviti otkaz ugovora o radu	33
11.5. Izvanredni otkaz	34
11.6. Neopravdani razlozi za otkaz	34
11.7. Postupak prije otkazivanja.....	35



11.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	35
11.9. Otkazni rok.....	35
11.10. Najmanje trajanje otkaznog roka	36
11.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	37
11.12. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	37
11.13. Otpremnina	37
12. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	38
13. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	40
13.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	40
13.2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa	40
13.3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa.....	41
14. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU	41
15. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	42
16. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA.....	43
16.1. Zaštita dostojanstva radnika	43
16.2. Postupak zaštite dostojanstva radnika	44
17. ZAVRŠNE ODREDBE	45



KLASA: 011-03/24-02/01
URBROJ: 2133-87-5/02-24-06
Karlovac, 28. kolovoza 2024.

Na temelju članka 11. stavka 1. podstavka 3. i članka 33. stavka 1. podstavka 3. Statuta Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije, KLASA: 007-04/23-01/01, URBROJ: 2133-87-6-23-29 od 31. svibnja 2023., Upravno vijeće Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije na 15. sjednici održanoj dana 28. kolovoza 2024. utvrđuje pročišćeni tekst Pravilnika o radu Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije obuhvaća Pravilnik o radu Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije, KLASA: 011-03/22-02/01, URBROJ: 2133-87-5/02-23-11 od 13. lipnja 2023., Izmjene i dopune Pravilnika o radu, KLASA: 011-03/22-02/01, URBROJ: 2133-87-5/02-23-12 od 24. studenoga 2023., Izmjene Pravilnika o radu, KLASA: 011-03/24-02/01, URBROJ: 2133-87-5/02-24-01 od 25. travnja 2024. te Izmjene Pravilnika o radu, KLASA: 011-03/24-02/01, URBROJ: 2133-87-5/02-24-04 od 1. srpnja 2024.

PRAVILNIK O RADU **(pročišćeni tekst)**

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije (u daljnjem tekstu: poslodavac), sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i dodaci na plaću, ostvarivanje materijalnih prava radnika, naknada štete, prestanak ugovora o radu, povrede obveza iz radnog odnosa, zaštita privatnosti radnika, zaštita dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije radnika te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

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.

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

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnike najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

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



Članak 5.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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.

Članak 6.

Svaki radnik obavezan je:

- ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada
- poslove radnog mjesta obavljati u skladu sa zakonima, ugovorom o radu, opisom posla i nalogom neposredno nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla
- racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada
- usavršavati svoje znanje i vještine te
- štiti poslovne interese poslodavca.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema suradnicima, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje poslodavca ili nanosi šteta ugledu poslodavca.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave te druge dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom prema zakonu, drugim propisima donesenim na temelju zakona, Statutu i ovim Pravilnikom.

Članak 7.

Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom donesenim na temelju zakona, Statutom i ovim Pravilnikom.

Poslovnom tajnom smatraju se:

- podaci o projektima ili njihovim rezultatima koji mogu biti predmet intelektualnog vlasništva
- podaci i isprave koje nadležno državno tijelo proglasi tajnom
- podaci iz ugovora koje sklapa Ustanova ako ih druge ugovorne strane označe tajnima
- osobni podaci o radnicima koji se ne koriste radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa
- podaci iz ponuda na javne natječaje – do objave rezultata natječaja
- izvorni softverski kod, struktura i tehnička dokumentacija aplikacija, baze podataka koje su razvijene kod Ustanove te korisničke zaporkе (passwordi)



- podaci o pristupu administrativnim sučeljima računalnih servisa
- plan fizičko-tehničkog osiguranja objekata i imovine Ustanove
- druge isprave i podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi bilo protivno interesima Ustanove, njenog Osnivača te drugih tijela državne vlasti.

Profesionalnom tajnom smatraju se podaci o osobnom ili obiteljskom životu radnika i drugih osoba koji se saznaju pri obavljanju redovitog posla kod Ustanove, a čije bi neovlašteno priopćavanje moglo štetiti interesu osobe na koju se podatak odnosi ili članovima njezine obitelji.

Profesionalnom tajnom smatraju se i podaci o ustegama od plaće, mirovinskih i invalidskih primanja i doplataka za djecu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu na temelju prethodno provedenog javnog natječaja kojeg raspisuje ravnatelj.

Iznimno od stavka 1. ovog članka radni odnos u Ustanovi mogu zasnovati sklapanjem ugovora o radu bez prethodne provedbe javnog natječaja:

1. kandidati koji se primaju u radni odnos na određeno vrijeme radi zamjene radnika, privremeno odsutnog radnika po osnovi bolovanja, rodiljnog ili roditeljskog dopusta, plaćenog dopusta i neplaćenog dopusta i
2. državni službenici ili namještenici ili službenici i namještenici u lokalnoj ili područnoj (regionalnoj) samoupravi ili radnici ustanova, ako su se kod postojećih poslodavaca zaposlili na temelju javnog natječaja.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Prava i obveze iz radnog odnosa zasnivaju se od trenutka kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane, odnosno na dan koji je određen kao dan početka rada, odnosno kao dan zasnivanja prava i obveza iz radnog odnosa koji je kao takav utvrđen ugovorom o radu.

Članak 9.

Prosudbu o potrebi zapošljavanja donosi ravnatelj sukladno općem aktu poslodavca kojim je uređeno unutarnje ustrojstvo.

Članak 10.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju.



2.2. Oblik ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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.

Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Radnika uvodi u rad neposredno nadređeni ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredno nadređeni.

2.3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu 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. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

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, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovog članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

2.4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

2.5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

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

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

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



Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovog članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

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

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.
- zbog privremenog povećanja opsega poslova.

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.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog 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 15.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.



Članak 16.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen ili na drugi način određen Zakonom o radu.

Članak 17.

Poslodavac i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora o radu kojim mijenjaju njegove pojedine uglavke.

2.6. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 18.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 19.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 12. stavka 1. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena



3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 12. stavka 1. ovog Pravilnika
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz stavka 1. ovog članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom ili ugovorom o radu.

2.6.1. Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 20.

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

Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 19. stavka 1. točke 4. ovog Pravilnika u iznosu utvrđenom ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.



2.6.2. Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 21.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovog članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovog članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovog članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

2.7. Dodatan rad radnika

Članak 22.

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

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.



Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

2.7.1. Ugovor o dodatnom radu

Članak 23.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 12. stavka 1. ovog Pravilnika.

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

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 14. ovog Pravilnika.

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

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

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. ovog članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 9. ovog članka.



2.7.2. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 24.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

2.8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 25.

Poslodavac može sklopiti ugovor s radnikom koji ispunjava opće uvjete za zaposlenje propisane Zakonom o radu i posebne uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i plaćama djelatnika poslodavca.

Članak 26.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i slično, pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

Članak 27.

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 izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka poslodavac mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 28.

Poslodavac samostalno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i plaćama djelatnika poslodavca utvrđuje uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova (stupanj obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova i druge uvjete), ako to nije propisano Zakonom o radu ili drugim propisom.

Poslodavac ima pravo mijenjati sistematizaciju i organizaciju radnih mjesta u skladu s operativnim potrebama o čemu će pravovremeno obavijestiti radnika.



Članak 29.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa, radnik je obavezan poslodavcu predložiti vjerodostojne dokumente (isprave) te dati istinite i potpune podatke kojima se dokazuje njegov stupanj obrazovanja, odnosno stručna sprema, a po potrebi i zdravstvena ili druga osposobljenost za obavljanje poslova na radnom mjestu.

Povreda obveze iz stavka 1. ovog članka, a osobito predložanje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu, kojeg poslodavac daje radniku.

2.9. Probni rad

Članak 30.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 117. ovog Pravilnika.

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

Iznimno od stavka 3. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članaka 64. i 65. ovog Pravilnika.

U slučaju iz stavka 4. ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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.

Članak 31.

Radnik na probnom radu na poslovima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, mora pokazati svoje stručne i radne sposobnosti (primjerice: stručnost, kvalitetu, točnost, brzinu, radnu disciplinu, komunikaciju s radnicima i suradnicima i slično).

Članak 32.

Probni rad radnika prati ravnatelj, voditelj Odjela/Odsjeka ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

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.



Na otkaz iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. (oblik, obrazloženje i dostava), članka 121. stavka 1. (otkazni rok) i članka 125. (sudski raskid ugovora o radu) Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člancima 115. i 116. ovog Pravilnika. te pravo na otpremninu u skladu s člankom 119. ovog Pravilnika.

Ako poslodavac otkaz iz stavka 2. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

3. PRIPRAVNICI

Članak 33.

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

Prava i obveze poslodavca i pripravnika iz stavka 1. ovog članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 34.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 35.

Pripravnički staž traje najduže jednu godinu.

Članak 36.

Ravnatelj je dužan donijeti program pripravničkog staža pripravnika kojim se pobliže uređuje način osposobljavanja pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg će odlukom imenovati ravnatelj.

Članak 37.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini 85 % plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove vrste.



4. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 38.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž iz članka 35. ovog Pravilnika.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

5. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 39.

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

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

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.

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

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovog 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.



6. RADNO VRIJEME

6.1. Pojam radnog vremena

Članak 40.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan 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.

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

6.2. Puno radno vrijeme

Članak 41.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

6.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 42.

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, osim u slučaju iz članka 22. ovog Pravilnika.

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.

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

Članak 43.

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

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



Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 44.

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 koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

6.4. Prekovremeni rad

Članak 45.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

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.

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.

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

6.5. Raspored radnog vremena

Članak 46.

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

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, s početkom u vremenu od 7,00 do 7,30 sati, a završetkom u vremenu od 15,00 do 15,30 sati.

Za posebne poslove, pojedine ustrojstvene jedinice ili za pojedine radnike može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.



Drugačiji raspored radnog vremena utvrđuje se pisanom odlukom poslodavca.

6.6. Evidencija radnog vremena

Članak 47.

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

Napuštanje radnog prostora tijekom trajanja radnog vremena dopušteno je uz dozvolu ravnatelja, voditelja Odjela ili druge ovlaštene osobe.

6.7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 48.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zbog sezonske prirode posla, zastoja u poslu odnosno povećanja opsega poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, sukladno odredbama Zakona o radu.

7. ODMORI I DOPUSTI

7.1. Stanka

Članak 49.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Radnik u pravilu koristi pravo na odmor (stanku) u vremenu od 11,00 do 11,30 sati.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik odmor (stanku) od 30 minuta koristi u dogovoru s neposredno nadređenim u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

Vrijeme odmora (stanke) iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.



7.2. Dnevni odmor

Članak 50.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

7.3. Tjedni odmor

Članak 51.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, tada mu se osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno, a najkasnije u roku od 14 dana.

Odluku o pojedinačnoj potrebi rada na dan tjednog odmora donosi ravnatelj.

7.4. Godišnji odmor

7.4.1. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 52.

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

7.4.2. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 53.

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.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 54.

Dužina godišnjeg odmora traje minimalno četiri tjedna (20 radnih dana) i povećava se prema složenosti poslova, dužini radnog staža, posebnim socijalnim uvjetima te rezultatima rada, primjenom sljedećih kriterija:



1. Složenost poslova:

- poslovi za koje je uvjet završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij (ranije VSS) 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij (ranije VŠS) 4 dana
- poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema (SSS) 4 dana

2. Radni staž:

- od 1 do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 3 dana
- od 10 do 15 godina 4 dana
- od 15 do 20 godina 5 dana
- od 20 do 25 godina 6 dana
- od 25 do 30 godina 7 dana
- od 30 i više godina 8 dana

3. Posebni socijalni uvjeti

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta za svako dijete 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku teže hendikepiranog djeteta 2 dana
- radniku invalidu 3 dana

4. Ostvareni rezultati rada:

- radniku ocijenjenom ocjenom „odličan“ 2 dana
- radniku ocijenjenom ocjenom „vrlo dobar“ 1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana (četiri tjedna) povećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 1. ovog članka, točkama od 1. do 4. ovog Pravilnika, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 55.

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

7.4.3. Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 56.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

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

7.4.4. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg



odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

7.4.5. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

7.4.6. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna 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 dva tjedna.

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

7.4.7. Plan korištenja godišnjih odmora

Članak 60.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju Plana korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, u opravdanom slučaju, radnik ima pravo koristiti godišnji odmor uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Odstupanja od Plana korištenja godišnjeg odmora odobrava poslodavac.

Članak 61.

Radnik ima pravo koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijestiti voditelja Odjela, odnosno ravnatelja, najmanje jedan dan ranije.



7.4.8. Prenosnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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.

Iznimno od stavka 4. ovog 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 63.

Radnik podnosi nadređenom zahtjev za korištenje godišnjeg odmora, a isti odobrava ravnatelj.

7.5. Plaćeni dopust

Članak 64.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------|
| - sklapanje braka | 5 dana |
| - rođenje i posvojenje djeteta | 10 dana |
| - smrt člana uže obitelji | 5 dana |
| - smrt člana šire obitelji | 2 dana |
| - teška bolest člana uže obitelji | 5 dana |
| - pratnja teško bolesnom djetetu, bračnom ili izvanbračnom drugu ili roditelju | 5 dana |
| - selidbe | 2 dana |
| - elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu radnika i njegove uže obitelji | 5 dana |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 dan |
| - u ostalim opravdanim slučajevima po ocjeni ravnatelja | 1 dan. |



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

Članom uže obitelji smatraju se supružnik radnika, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članom šire obitelji smatraju se roditelji supružnika radnika, djedovi ili bake radnika, braća ili sestre roditelja radnika te braća ili sestre supružnika/izvanbračnog druga.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan.

Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovog 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.

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

Pravo iz stavka 5. ovog članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Pri utvrđivanju dana trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Radnik je dužan korištenje plaćenog dopusta opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i slično) u roku od 15 dana od dana nastanka slučaja.

Radnik podnosi nadređenom zahtjev za korištenje plaćenog dopusta, a isti odobrava ravnatelj.

Članak 65.

Za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca, radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|------------------------------|---------|
| - za svaki ispit po predmetu | 1 dan |
| - za završni rad | 2 dana. |

Za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za vlastite potrebe, radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|------------------------------|---------|
| - za svaki ispit po predmetu | 1 dan |
| - za diplomski rad | 2 dana. |

O pristupanju polaganju ispita i izlasku na ispit radnik mora priložiti potvrdu.



Članak 66.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad, a ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, u dogovoru s neposredno nadređenim.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 67.

Za stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

7.6. Slobodan radni dan

Članak 68.

U svrhu obavljanja prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno te je o korištenju tog prava trudna radnica dužna podnijeti pisani zahtjev dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled te dostaviti dokaz o toj činjenici.

Slobodan radni dan iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

7.7. Odsutnost s posla

Članak 69.

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.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

7.8. Neplaćeni dopust

Članak 70.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- njege člana uže obitelji



- liječenja na vlastiti trošak
- sudjelovanja na međunarodnim natjecanjima u zemlji i inozemstvu
- vlastitog školovanja, doškovanja, stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i
- drugih opravdanih razloga objašnjenih u pisanom zahtjevu radnika.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem do 30 dana.

Radnik podnosi nadređenom zahtjev za korištenje neplaćenog dopusta, a isti odobrava ravnatelj.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovog članka.

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.

Članak 71.

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

8. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

8.1. Plaća

Članak 72.

Plaća, u smislu Zakona o radu, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovog članka sastoji se od:

1. osnovne plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovog članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje 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, dodatak za znanstveni stupanj i specijalistički naziv i sl.), odnosno koje ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovog članka su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Pravilnika, akta poslodavca ili ugovora o radu.

Plaća iz stavka 1. ovog članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 6. ovog članka uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

8.2. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 73.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, ovim Pravilnikom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, ovim Pravilnikom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

Primici iz stavka 1. ovog članka ne smatraju se plaćom iz članka 72. ovog Pravilnika.

8.3. Osnovna plaća

Članak 74.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

Osnovica za izračun osnovne plaće iz stavka 2. ovog članka je osnovica za obračun plaća u tijelima osnivača (Karlovačke županije).

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i plaćama radnika poslodavca.

8.4. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 75.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.



Članak 76.

Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, po nalogu neposredno nadređenog obavlja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na povećanje plaće po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja, a razmjerno opsegu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Ravnatelj donosi odluku o povećanju plaće u slučaju iz stavka 1. ovog članka.

Članak 77.

Za natprosječne rezultate u radu radnik može svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka može iznositi najviše tri zadnje plaće radnika koje su isplaćene prije stjecanja prava na dodatak za uspješnost u radu i ne može se ostvariti kao stalni dodatak na plaću.

Odluku o tome koji će radnik ostvariti dodatak, kao i o iznosu dodatka iz stavka 2. ovog članka donosi ravnatelj.

Članak 78.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|-----------------------|------|
| - za prekovremeni rad | 50 % |
| - za rad subotom | 25 % |
| - za rad nedjeljom | 50%. |

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|---------|
| - ako radnik ima akademski naziv doktora znanosti (dr. sc.) | za 16% |
| - ako radnik ima akademski naziv magistra znanosti sveučilišni specijalist (mr. sc.), odnosno ako ima akademski naziv (univ. spec. oec.) | za 8 %. |

Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 79.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada= 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 80.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupno ostvareni radni staž :

- | | |
|----------------------|-----|
| - od 10 do 14 godina | 2 % |
| - od 15 do 19 godina | 4 % |



- | | |
|-----------------------|-------|
| - od 20 do 24 godine | 6 % |
| - od 25 do 29 godina | 8 % |
| - od 30 i više godina | 10 %. |

Članak 81.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

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

8.5. Isplata plaće, naknada plaće i primitaka uz plaću

Članak 82.

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

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.

Iznimno od stavka 1. ovog 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.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

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.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

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

8.6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 83.

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

8.7. Zabrana prijeboja

Članak 84.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.



Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

9. OSTALI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

9.1. Regres

Članak 85.

Radnici imaju pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini koju poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv iznos isplatiti radniku, ovisno o materijalnim mogućnostima poslodavca.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Odluku o isplati regresa iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

9.2. Pomoć (potpora)

Članak 86.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - u visini 5 osnovica za izračun bruto plaće
- smrt radnika iz drugih razloga - u visini 3 osnovice za izračun bruto plaće
- smrti supružnika (bračni drug, izvanbračni drug) ili djeteta - u visini 2 osnovice za izračun bruto plaće
- smrti roditelja - u visini 2 osnovice za izračun bruto plaće
- rođenja djeteta - u visini 2 osnovice za izračun bruto plaće.

U slučaju iz stavka 1. alineje 1. ovog članka, obitelj ima pravo na naknadu troškova pogreba, najviše do visine 1,5 osnovice za izračun bruto plaće.

Članovima obitelji smatraju se zakonski nasljednici pojedinog nasljednog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

Pravo iz ovog članka isplaćuje se radniku ili njegovoj obitelji u neto iznosu.

Članak 87.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) jednom godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika - u visini 2 osnovice za izračun bruto plaće
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana neprekidno - u visini 1 osnovice za izračun bruto plaće
- nastanka teške invalidnosti maloljetnog djeteta ili supružnika (bračnog druga ili izvanbračnog druga) - u visini 1 osnovice za izračun bruto plaće
- pokriće troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke za radnika, dijete ili supružnika nužni i nenadomjestivi drugim



odgovarajućim lijekom i pomagalom, odobrenima od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, nabava dioptrijskih leća, radnicima se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do 1 osnovice za izračun bruto plaće

- otklanjanje posljedica elementarne nepogode - u visini 1 osnovice za izračun bruto plaće
- u ostalim iznimno opravdanim slučajevima radnika uz odobrenje ravnatelja, a najviše do 2 osnovice za izračun bruto plaće.

Pravo iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku u neto iznosu.

Članak 88.

Odluku o isplati prava na pomoć donosi ravnatelj.

9.3. Putni i drugi troškovi

Članak 89.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 8 do 12 sati radniku pripada iznos ½ dnevnice u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 90.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne karte ukoliko razdaljina do njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi ravnatelj.

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

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unazad i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za protekli mjesec.

Ako od mjesta prebivališta, odnosno boravišta radnika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine, nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez organiziranog javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene pojedinačne mjesečne karte javnog prijevoza u najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.



Za obračun mjesnog prijevoza uzima se cijena pojedinačne mjesečne autobusne karte za relaciju od 0 do 5 kilometara.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje ravnatelj, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Članak 91.

Naknadu troškova prijevoza na posao i s posla radnik će ostvarivati za 11 (jedanaest) mjeseci u kalendarskoj godini (siječanj - studeni) dok za posljednji mjesec kalendarske godine (prosinac) radnik neće ostvariti naknadu za prijevoz radi korištenja prava na godišnji odmor.

Radnik koji ne radi niti jedan dan u tekućem mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za taj mjesec.

Radnik koji obavlja rad od kuće ili na rad na daljinu, nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji obavlja rad od kuće ili rad na daljinu, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, ako zbog hitnosti ili potrebe radnih zadataka koje nije moguće odraditi od kuće, rad obavlja u prostorijama poslodavca ili ako nazoči na sastancima (uživo). U tom slučaju će se naknada troškova prijevoza na posao i s posla obračunavati proporcionalno dolasku radnika na posao.

9.4. Jubilarne nagrade

Članak 92.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod poslodavca i njegovih pravnih prednika i to kada navršši:

- | | |
|-------------|--|
| - 5 godina | u neto iznosu u visini 1,00 osnovice za obračun plaće |
| - 10 godina | u neto iznosu u visini 1,25 osnovice za obračun plaće |
| - 15 godina | u neto iznosu u visini 1,50 osnovice za obračun plaće |
| - 20 godina | u neto iznosu u visini 1,75 osnovice za obračun plaće |
| - 25 godina | u neto iznosu u visini 2,00 osnovice za obračun plaće |
| - 30 godina | u neto iznosu u visini 2,50 osnovice za obračun plaće |
| - 35 godina | u neto iznosu u visini 3,00 osnovice za obračun plaće |
| - 40 godina | u neto iznosu u visini 4,00 osnovice za obračun plaće. |

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje na temelju odluke ravnatelja, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Iznimno, ako radniku prestaje radni odnos kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa.



9.5. Dar u prigodi dana Svetog Nikole

Članak 93.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

Odluku o isplati sredstava za dar u prigodi dana Svetog Nikole donosi ravnatelj.

9.6. Nagrade za blagdane

Članak 94.

Radniku pripada pravo na dar u naravi (uskrnicu) u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

Članak 95.

Radnici imaju pravo na godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnicu) najmanje u visini koju poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv iznos isplatiti radniku, ovisno o materijalnim mogućnostima poslodavca.

Odluku o isplati prava na godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnicu) donosi ravnatelj.

9.7. Troškovi prehrane

Članak 96.

Radnik ima pravo uz plaću dobivati i neoporezivu naknadu za podmirivanje troškova prehrane sukladno poreznim propisima. Isto se isplaćuje uz plaću.

Radnik koji ne radi niti jedan dan u tekućem mjesecu nema pravo na naknadu za podmirenje troškova prehrane.

9.8. Ostalo

Članak 97.

Radnik ima pravo uz plaću dobivati i nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika sukladno poreznim propisima.

Isto se isplaćuje uz plaću.

Radnik koji ne radi niti jedan dan u tekućem mjesecu nema pravo na naknadu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja.



10. NAKNADA ŠTETE

10.1. *Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu*

Članak 98.

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

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

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

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

Članak 99.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 100.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Članak 101.

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

10.2. *Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku*

Članak 102.

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

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



11. PRESTANAK UGOVORA O RADU

11.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 104.

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

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

11.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 105.

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

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

11.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

11.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 107.

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 obavljanje 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*) i
- 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*).

Članak 108.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnika, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 109.

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

11.5. Izvanredni otkaz

Članak 110.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovog članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

11.6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 111.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.



Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

11.7. Postupak prije otkazivanja

Članak 112.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu 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.

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.

11.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 113.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

11.9. Otkazni rok

Članak 114.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovog 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljnog, 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 roditeljnim 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.



Iznimno od stavka 3. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka 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 tijeka otkaznog roka.

11.10. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 115.

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.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog 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.

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. ovog članka.

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 otkaznog roka.

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

Iznimno od stavka 1. ovog 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.



Članak 116.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

11.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 117.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11.12. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 118.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

11.13. Otpremnina

Članak 119.

Otpremnina je, u smislu Zakona o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se 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 toga poslodavca.

Ako zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

12. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

Povredom obveze iz radnog odnosa smatrat će se naročito sljedeće radnje odnosno propusti radnika:

1. neizvršavanje odnosno nesavjesno, nepravovremeno, nestručno ili nemarno izvršavanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu
2. odbijanje izvršenja posla, ako za to ne postoje opravdani razlozi
3. neopravdani izostanak s posla
4. nepoštivanje odredaba o radnom vremenu poslodavca (kašnjenje, samovoljno napuštanje posla, neopravdani odlazak s radnog mjesta)
5. nedozvoljeno korištenje imovine ili predmeta u vlasništvu poslodavca, nedozvoljeno otuđivanje ili neovlašteno iznošenje sredstava izvan prostorija poslodavca
6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
7. zlouporaba radnog mjesta odnosno ovlasti iz djelokruga rada zbog pribavljanja materijalne koristi ili kakve druge koristi
8. povreda prava osobnosti poslodavca, a osobito prava na ugled i dobar glas, čast i ugled poslodavca
9. odavanje poslovne tajne poslodavca ili podataka označenih nekim stupnjem tajnosti sukladno pozitivnim propisima
10. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara
11. nepažljivo, nemarno ili nestručno rukovanje opremom ili uređajima poslodavca, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
12. neovlašteno istupanje u medijima u ime poslodavca
13. fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem drugih radnika
14. diskriminacija i povreda dostojanstva (uznemiravanje i spolno uznemiravanje) drugih radnika
15. lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
16. povreda tajnosti podataka koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika
17. namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima
18. grubo, nedolično ponašanje prema suradnicima i trećim osobama zatečenim u krugu poslodavca te njihovo fizičko zlostavljanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
19. onemogućavanje ovlaštene osobe poslodavca u provođenju postupka u vezi s pritužbom za zaštitu dostojanstva radnika
20. nanošenje znatnije materijalne štete
21. nedavanje odnosno nepravovremeno ili netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom ovlaštenim osobama te neobavješćavanje, nepravovremeno ili neistinito obavješćavanje ovlaštenih osoba o promjeni osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom
22. prešućivanje ili davanje netočnih podataka prilikom sklapanja ugovora o radu, o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir



23. zlouporaba korištenja bolovanja
24. neobavješćavanje poslodavca o nastupu privremene nesposobnosti za rad odnosno nedostavljanje, najkasnije u roku od tri dana, liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti navedenu obvezu, 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.
25. neobavješćavanje ili nepravovremeno obavješćavanje poslodavca o prestanku privremene nesposobnosti za rad i nedostavljanje dokaza o tome
26. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog sredstva ovisnosti, odnosno njihovo konzumiranje za vrijeme rada
27. izazivanje nereda ili tučnjave radnika u vrijeme rada
28. radnja ili propuštanje radnje u radu odnosno u vezi s radom koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja
29. neosnovano odbijanje radnika da se na zahtjev poslodavca angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe)
30. nepoštivanje Statuta, drugih općih akata ili odluka poslodavca
31. ostale povrede obveza iz radnog odnosa prema posebnim zakonima i drugim propisima.

Članak 121.

Za svaku utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa procijenit će se ima li značaj lake, ili teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu će se naročito uzeti u obzir:

- stupanj krivnje radnika
- okolnosti pod kojim je povreda nastala
- težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze
- prijašnji rad i ponašanje radnika
- okolnost radi li se o opetovanom kršenju obveze iz radnog odnosa.

Članak 122.

Postupak utvrđenja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa pokreće ravnatelj na temelju vlastitih saznanja, odnosno na temelju obavijesti voditelja ustrojstvene jedinice ili oštećene osobe.

Obavijest o povredi obveze iz radnog odnosa dužan je bez odgađanja, pisanim putem, uputiti voditelj ustrojstvene jedinice, ako ima saznanje da je radnik zaposlen u ustrojstvenoj jedinici čiji je voditelj, povrijedio obvezu iz radnog odnosa.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa provodi Savjetnik za pravne poslove u Odjelu za koordinaciju te predlaže ravnatelju donošenje odluke.

Članak 123.

Postupak utvrđenja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa ne može se pokrenuti nakon proteka 1 godine od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a u svakom slučaju, nakon proteka 3 godine od dana kada je povreda počinjena.

Ako je povredom obveze iz radnog odnosa počinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara određena za kazneni progon.



Članak 124.

U slučaju utvrđene povrede obveze radnika iz radnog odnosa, poslodavac može donijeti sljedeću mjeru:

1. opomena
2. upozorenje na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
4. redoviti otkaz ugovora o radu
5. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 125.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze
2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada
3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitno poremećeni međusobni odnosi radnika
4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na druge radnike u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i slično.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Privremeno udaljenje radnika s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi obveze iz radnog odnosa, zbog koje je odluka o udaljenju donesena.

13. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

13.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 126.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

13.2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 127.

Odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi prava i obveza radnika iz radnog odnosa dostavljaju se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnim prostorijama poslodavca, radnog vremena.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač.

Radnik može potvrditi izvršeno dostavljanje s naznakom datuma i vremena i na primjerku odluke, obavijesti i drugih pismenih akata koji ostaju poslodavcu.



Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči poslodavca smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

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

13.3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 128.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

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

14. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 129.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete zdravlje i sigurnost radnika na radu.

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.



Članak 130.

U sklopu skrbi za zdravlje radnika i prevencije, poslodavac će o svom trošku omogućiti radnicima najmanje jednom u dvije godine sistematski zdravstveni pregled radi utvrđivanja njihova općeg zdravstvenog stanja, sukladno osiguranim proračunskim sredstvima.

Članak 131.

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

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

15. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 132.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima za vođenje evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Svaku promjenu podataka iz ovog članka radnik je dužan prijaviti ovlaštenoj osobi poslodavca odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene, a u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Članak 133.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.



Poslodavac, odnosno imenovana osoba iz stavka 2. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

16. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA

16.1. *Zaštita dostojanstva radnika*

Članak 134.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 135.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 136.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.



16.2. Postupak zaštite dostojanstva radnika

Članak 137.

Poslodavac je dužan uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 138.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode, ovisno o naravi i težini povrede, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom, ako je to potrebno, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 139.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 140.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.



Članak 141.

U slučaju iz članka 140. točke 1. ovog Pravilnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti poslodavcu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz članka 140. točke 2. ovog Pravilnika, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 142.

Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 143.

Ako poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 144.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz članka 143. ovog Pravilnika, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

17. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 145.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o obveznim odnosima, odnosno drugih propisa.

Članak 146.

Ovaj Pravilnik se mijenja, dopunjuje i stavlja izvan snage samo na način i u postupku po kojem je donesen.



Članak 147.

Suprotnost odredbe pojedinog članka ovog Pravilnika s odredbama Zakona o radu ili drugog propisa, ne dovodi do ništetnosti ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto sporne odredbe neposredno primijeniti odgovarajuća odredba Zakona o radu ili drugog propisa.

Članak 148.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove Regionalne razvojne agencije Karlovačke županije, KLASA: 001-03/22-02/01, URBROJ: 2133-87-5/02-22-02 od 29. rujna 2022.

Članak 149.

Ovaj Pravilnik donesen je dana 13. lipnja 2023., a stupa na snagu 8. (osmog) dana nakon dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Predsjednik Upravnog vijeća
Ivo Pekić, mag. iur., v. r.