

Temeljem članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i čl. 18. Statuta Hrvatske zaklade za znanost, Upravni odbor Hrvatske zaklade za znanost (dalje u tekstu: Poslodavac) na svojoj 61. sjednici održanoj dana 20. srpnja 2023. godine donosi

## PRAVILNIK O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE

#### Predmet pravilnika

#### Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje zasnivanje radnog odnosa, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora i dopusta, rad na izdvojenom mjestu, plaća i druga materijalna prava radnika, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva, prava i obveze iz radnog odnosa, zabrana natjecanja, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite radnika od diskriminacije, poslovna tajna, naknada štete, prestanak ugovora o radu te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski rod.

#### Članak 2.

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

U slučaju da odredbe ugovora u radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika te odredbe postaju dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa koje je predmet uređenja ovog Pravilnika različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Pravilnikom o unutarnjem redu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugče određeno.

Unutarnji red, način rada i upravljanje Zakladom, unutarnje ustrojstvo, nazivi i djelokrug unutarnjih ustrojstvenih jedinica te upravljanje njima, sistematizacija radnih mesta, nazivi i opisi poslova radnih mesta, stručni i drugi uvjeti za raspored na radna mesta, broj izvršitelja te plaće radnika uređeni su Pravilnikom o unutarnjem redu Zaklade i sistematizacijom radnih mesta Poslodavca.

#### Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu osobnim radom, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.

Radnik je obvezan štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom o radu, Pravilnikom te ostalim važećim propisima koji reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa.

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

Ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme.

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

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, a osobito ako se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- potrebi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- drugim objektivnim razlozima dopuštenima posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca .

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

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.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 8.

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

Poslodavac smije s istim radnikom 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 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.

Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- 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 ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, 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 ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Oblik ugovora o radu

#### Članak 9.

Ugovor o radu se sklapa u pisanim oblicima.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanim oblicima ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanim oblicima, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanim oblicima ili mu ne izda pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

#### Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

##### Članak 10.

Radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja sukladno zakonu i drugim propisima.

Ako su zakonom, Pravilnikom o unutarnjem redu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili drugim propisima određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

##### Članak 11.

Nazivi radnih mjesta, opisi poslova i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem redu Hrvatske zaklade za znanost i sistematizacijom radnih mjesta.

Odluku o zapošljavanju radnika, njihovim promaknućima na drugo radno mjesto te odluku o rasporedu na radna mjesta donosi Upravitelj Zaklade.

##### Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Prije stupanja na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s odredbama ovog Pravilnika o radu te drugim propisima kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Svi propisi koji reguliraju radni odnos kod poslodavca trebaju na prikladan način cijelo vrijeme biti dostupnima radnicima.

### **III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### Ugovaranje i trajanje probnog roka

##### Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada je određeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

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.

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 4. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

#### Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 14.

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

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

### IV. RADNO VRIJEME

Članak 15.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati.

Tjedno radno vrijeme je raspoređeno na pet dana u tjednu od ponedjeljka do petka, s kliznim radnim vremenom.

Klizno radno vrijeme utvrđuje se u rasponu od 07.00 do 09.00 i od 15.00 do 17.00 sati.

Točan raspon kliznog radnog vremena ovisi o dogovoru radnika i neposredno nadređene osobe.

Ako organizacija poslova zahtijeva drugačiji raspored rada dnevno i tjedno Poslodavac može organizirati rad na drugačiji način.

Promjena rasporeda rada iz prethodnog stavka određuje se odlukom Upravitelja, koji je dužan o toj odluci pismeno obavijestiti radnike najmanje tjedan dana ranije.

Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada priroda i opseg poslova, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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

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

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 Poslodavcima.

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

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 17.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, Upravitelj može uputiti radniku pisani zahtjev za rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše pedeset sati tjedno. Ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavcu da sedam dana 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.

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

Prekovremenim radom neće se smatrati zadržavanje radnika u prostorijama Poslodavca prije ili nakon radnog vremena, ukoliko radnik u tom vremenu ne obavlja rad na zahtjev Upravitelja.

Evidencija sati dolaska na posao i odlaska s posla može se koristiti kao smjernica za prekovremene sate rada samo uz priložen zahtjev Upravitelja.

Vođenje evidencije prekovremenih sati od strane radnika neće se uzeti u obzir.

Odluku o pozivanju radnika na rad u njegovo slobodno vrijeme Poslodavac može donijeti samo u slučajevima kada se s raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano obavljanje djelatnosti Poslodavca, a radnik ima pravo odbiti prekovremeni rad u slobodno vrijeme.

#### Članak 18,

O prisutnosti na radu se vodi evidencija.

Upravitelj može odlukom utvrditi obvezu evidentiranja vremena dolaska na rad i vremena odlaska.

#### Članak 19.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja, koje ne može biti duže od dvanaest 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.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### Članak 20.

Za rad duži od punog radnog vremena radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće u postotku utvrđenom kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Radnik je dužan odraditi utvrđeni mjesечni fond sati. Neopravdan manjak sati rada na kraju tekućeg mjeseca nije dopušten i predstavlja povredu radne obveze.

### V. ODMORI I DOPUSTI

#### Stanka

#### Članak 21.

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

Vrijeme stanke ne može biti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

#### Dnevni odmor

#### Članak 22.

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

#### Tjedni odmor

#### Članak 23.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.

#### Godišnji odmor

#### Članak 24.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora uzima se u obzir petodnevni radni tjedan.

Radnik će koristiti svoje pravo na godišnji odmor sukladno odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca

### Članak 25.

Trajanje godišnjeg utvrđuje se tako da se na osnovicu od 20 radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

1. prema završenoj stručnoj spremi:

- doktorat znanosti 5 dana;
- sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomske stručne studije, odnosno magisterij znanosti 4 dana;
- stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij 3 dana;
- srednja stručna spremi 2 dana.

2. prema dužini radnog staža:

- od 6 do 12 godina radnog staža 3 dana;
- od 12 do 18 godina radnog staža 4 dana;
- od 18 do 24 godina radnog staža 5 dana;
- od 24 do 30 godina radnog staža 6 dana;
- od 30 do 36 godina radnog staža 7 dana;
- preko 36 godina radnog staža 8 dana.

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana;
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 3 dana;
- osobi s invaliditetom 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, neovisno o izračunatom broju dana na koji zaposlenik ima pravo.

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

### Razmjerni dio godišnjeg odmora

### Članak 26.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ima radnik kojemu tijekom kalendarske godine prestaje radni odnos u Zakladi, koji je u kalendarskoj godini zasnovao radni odnos sa Poslodavcem te nije stekao pravo na puni godišnji odmor.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

#### Utvrđivanje godišnjeg odmora

##### Članak 27.

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.

#### Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

##### Članak 28.

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

#### Plaćeni dopust i dopust za školovanje

##### Članak 29.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust i dopust za školovanje u trajanju određenom temeljnim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili drugim važećim propisima koji reguliraju radne odnose.

#### Neplaćeni dopust

##### Članak 30.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca nije drukčije određeno.

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

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, 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 ovoga Zakona, 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 4. ovoga 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.

#### Odsutnost s posla

##### Članak 31.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanih 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. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

### **VI. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU**

##### Članak 32.

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

##### Članak 33.

Radnik može povremeno obavljati rad na izdvojenom mjestu rada, ako je to predviđeno ugovorom o radu radnika.

Rad na izdvojenom mjestu rada ne može trajati duže od pet radnih dana mjesечно, a najduže dva uzastopna radna dana tjedno.

Rad na izdvojenom mjestu rada na temelju pisanih zahtjeva radnika odobrava Upravitelj.

Poslodavac može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad na izdvojenom mjestu rada, ako smatra da je potreban rad radnika u prostorijama Poslodavca.

##### Članak 34.

Mjesto rada na izdvojenom mjestu rada mora udovoljavati minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada sukladno važećim propisima i pravilima o zaštiti na radu i drugim propisima koji definiraju uvjete kojima mora udovoljiti mjesto rada.

Poslodavac može tražiti da radnik priloži izjavu kojom potvrđuje da izdvojeno mjesto gdje radi ispunjava uvjete radnog mjesta, odnosno mjesta rada za sigurno obavljanje rada na izdvojenom mjestu rada.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor gdje radnik obavlja rad na izdvojenom mjestu rada radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika uz prethodni dogovor i obavijest najmanje dva dana unaprijed.

Radnik može rad na izdvojenom mjestu rada obavljati isključivo u prostoru koji je unaprijed određen te za koji je unaprijed utvrđeno da udovoljava zahtjevima iz stavka 1. ovog članka.

Radnik je dužan voditi evidenciju rada na izdvojenom mjestu rada.

#### Članak 35.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji rade u prostoru Poslodavca na istim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onog radnika koji u prostoru Poslodavca rad na istim poslovima.

Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada 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.

### VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

#### Članak 36.

Poslodavac je dužan radniku za njegov obavljeni rad isplatiti plaću u visini utvrđenoj Pravilnikom o unutarnjem redu Poslodavca.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće u slučajevima i iznosima određenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

#### Članak 37.

Radnik ima pravo na naknadu troškova službenog putovanja i dnevnice u skladu s važećom procedurom o naknadama putnih i drugih troškova na službenom putovanju i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

### Članak 38.

Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilarna nagrada za neprekinuti radu javnim službama, dar u prigodi dana Svetog Nikole, novčana pomoć, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres za korištenje godišnjeg odmora, Božićnica, naknada za prijevoz i slično), pravo na uvećanje plaće i naknadu troška prijevoza u opsegu i visini koja je propisana kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

## VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA

### Zaštita i sigurnost na radu

#### Članak 39.

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

U provođenju zaštite na radu i okolišu radnik je posebno dužan:

- prihvatići osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada te prihvatići svaku provjeru u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način, koji ne ugrožava osobni život ili zdravlje i život ili zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva, koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenu osobu na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba, koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima ako to Poslodavac ili posebni propis zahtijeva za određeno radno mjesto,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima, koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, droga, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

#### Članak 40.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu.

Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

#### Zaštita privatnosti

##### Članak 41.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo, ako je to određeno ovim 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.

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

Radnik je dužan pravovremeno izvestiti Poslodavca o svim promjenama osobnih podataka poput promjene prebivališta i boravišta, podataka o osobnom računu preko kojeg želi primati plaću i svih drugih osobnih podataka koje Poslodavac prikuplja i obrađuje tijekom radnog odnosa s radnikom, a u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke mora trajno čuvati kao povjerljive.

#### Zaštita dostojanstva radnika

##### Članak 42.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, psihičkog, fizičkog ili spolnog uznemiravanja te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveza iz ugovora o radu i odnose se na svaku povredu osobnog dostojanstva, koja stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### Članak 43.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan za vrijeme rada od strane drugih radnika Poslodavca, od poslovnih suradnika Poslodavca ili drugih osoba s kojima zbog izvršavanja obveza iz ugovora o radu mora biti u kontaktu, ima pravo Poslodavcu, odnosno Upravitelju, nadređenom voditelju ili osobi koja je od strane Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika podnijeti pisano pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovog članka imenuje upravitelj Poslodavca.

### Članak 44.

Poslodavac, odnosno Upravitelj ili ovlaštena osoba iz članka 43. ovog Pravilnika dužni su, najkasnije u roku od osam dana od dana zaprimanja pisane pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i zaštite radnika od onoga tko ga je uznemiravao.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, Upravitelj i ovlaštena osoba iz članka 43. ovog Pravilnika obvezno će saslušati radnika, koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je potrebno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja te izvesti i druge dokaze.

Saslušanju radnika može biti prisutan i njegov punomoćnik.

O svim radnjama koje su provedene Poslodavac, odnosno Upravitelj ili ovlaštena osoba iz članka 43. ovog Pravilnika dužni su voditi zapisnik ili sastaviti službenu bilješku.

### Članak 45.

Mjere koje mogu biti poduzete radi sprječavanja nastavka uznemiravanja su sljedeće:

- usmena opomena,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- otkaz ugovora o radu.

### Članak 46.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici, koji su sudjelovali u postupku, o čemu moraju biti prethodno upozorenici od Poslodavca, odnosno Upravitelja.

## IX. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

### Obveze radnika

### Članak 47.

Pri obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu radnik je dužan pridržavati se sljedećih obveza:

- osobno i odgovorno obavljati poslove svog radnog mjesta, pridržavajući se u potpunosti odredbi Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem redu i Zakona o radu te drugih akata kojima se uređuje radni odnos,
- uredno i pravodobno obavljati povjerene mu radne zadatke, pridržavajući se pri tom uputa voditelja odjela, predstojnika ureda, Upravitelja i Upravnog odbora,
- pri obavljanju poslova i radnih zadataka pridržavati se zakonskih i drugih propisa i poslovnih običaja, koji se odnose na te poslove i radne zadatke,
- biti nazočan na radu u radno vrijeme, poštivati odluku o radnom vremenu te u slučaju spriječenosti za rad odmah, a najkasnije u roku od dvadeset četiri sata o tome obavijestiti neposredno nadređenu osobu,
- pridržavati se zakona, drugih propisa te internih pravila Poslodavca,
- suzdržavati se od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle dovesti do ugrožavanja života i zdravlja ljudi ili do nastanka štete za Poslodavca, drugog radnika ili treću osobu,
- sredstva za rad, kao i ostalu imovinu Poslodavca upotrebljavati isključivo za potrebe obavljanja povjerenih mu poslova i radnih zadataka na način koji odgovara namjeni stvari te ih čuvati od oštećenja ili gubitka,
- čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije koje sazna pri obavljanju poslova i radnih zadataka,
- suzdržavati se od bilo kakvih aktivnosti prigodom obavljanja radnih zadataka koje bi mogle dovesti do narušavanja ugleda Poslodavca prema poslovnim suradnicima i drugim pravnim i fizičkim osobama,
- u kontaktu s poslovnim suradnicima Poslodavca i trećim osobama pridržavati se visoke razine poslovne komunikacije, poštivati osobno dostojanstvo svakog pojedinca i posebno se suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle utjecati na ravnopravnost ostalih radnika zbog rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orientacije.

#### Posebne obveze voditelja odjela

##### Članak 48.

Pored obveza navedenih u članku 47. ovog Pravilnika, radnik koji obavlja poslove voditelja odjela, dužan je ispunjavati organizacijske i nadzorne obveze.

Pod organizacijskim obvezama podrazumijeva se osobito organiziranje izvršavanja radnih zadataka, dodjela poslova radnicima u njegovom odjelu prema njihovim stručnim i osobnim kvalitetama te svaka druga aktivnost usmjerena na obavljanje poslova i radnih zadataka dodijeljenih voditelju i njegovom odjelu.

Pod nadzornim obvezama podrazumijeva se osobito nadzor nad radom radnika u njegovom odjelu, davanje uputa i kontrola obavljanja poslova, nadzor nad dolaskom i odlaskom s posla, odnosno prijava nenazočnosti na radu radnika u njegovom odjelu Upravitelju te nadzor nad pridržavanjem obveza radnika navedenih u članku 47. ovog Pravilnika.

Voditelj odjela odgovara za kvalitetu i pravovremenost obavljanja radnih zadataka svojih suradnika te za obavljanje organizacijskih i nadzornih obveza.

##### Članak 49.

Voditelj odjela dužan je odmah, a najkasnije u roku od dvadeset četiri sata sastaviti i Upravitelju uputiti pisani bilješku o počinjenoj povredi obveze iz radnog odnosa od strane radnika u njegovom odjelu. Taj rok se može produžiti samo ako je voditelj odjela odsutan zbog opravdanih razloga.

Poslodavac je temeljem bilješke o počinjenoj povredi obveze iz radnog odnosa dužan utvrditi je li počinjena povreda obveze iz radnog odnosa te pismeno ili usmeno upozoriti radnika na počinjenu povedu i mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja obveze.

Poslodavac može, ukoliko to okolnosti slučaja zahtijevaju, izreći i disciplinsku mjeru udaljavanja radnika s radnog mesta, ukoliko je povreda obveza iz radnog odnosa takva da prijeti nastanak štete Poslodavcu, kao i u ostalim opravdanim slučajevima.

Trajanje mjere iz prethodnog stavka odredit će Poslodavac, a za vrijeme trajanja iste radniku su priznata sva prava iz radnog odnosa.

#### Obveze poslodavca

##### Članak 50.

Poslodavac je dužan radniku za obavljeni posao isplatiti plaću sukladno odredbama ugovora o radu i Pravilniku o unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mesta Poslodavca.

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

##### Članak 51.

O pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom odlučuje Upravitelj.

Sve odluke o pravim i obvezama radnika iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz oznaku datuma uručenja i potpisom radnika kojim se potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku iz stavka 2. ovog članka, osoba koja radi dostavu napraviti će službenu bilješku s oznakom datuma pokušaja dostave te odluku istog dana postaviti na oglasnu ploču Zaklade. Iste kom dana postavljanja smatra se da je odluka uručena radniku

Ako se radnik ne dolazi na mjesto rada, odluka iz stavka 2. ovog članka dostaviti će mu se putem pošte preporučenim pismom s dostavnicom na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako se pismo iz stavka 4. ovog članka vrati radi nepreuzimanja, netočne ili nepotpune adrese ili odbijanja primitka, odluka će se postaviti na oglasnu ploču Zaklade uz naznaku datuma stavljanja te se ista smatra dostavljenom istekom roka od 8 dana od dana postavljanja.

##### Članak 52.

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 dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

## **X. ZABRANA NATJECANJA**

### **Članak 53.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti, koju obavlja Poslodavac.

Ukoliko radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete. U slučaju povrede zakonske zabrane natjecanja, smatrać će se da je radnik počinio težu povredu obveza iz radnog odnosa te mu Poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu.

### **Članak 54.**

Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

## **XI. POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 55.**

Poslovnom tajnom smatraju se:

- podaci o plaćama i drugim primanjima radnika,
- službeni podaci državnih tijela, koji se odnose na Poslodavca,
- isprave, ugovori i drugi akti vezani za Poslodavca, koji imaju oznaku tajnosti,
- ugovori i svi podaci vezani za ugovore, koje je sklopio Poslodavac,
- podaci koji se odnose na natječaje za nova radna mjesta,
- podaci o poslovnim suradnicima Poslodavca,
- podaci vezani uz postupke vrednovanja projektnih prijedloga prijavljenih na natječaje Poslodavca,
- svi ostali podaci koje je Poslodavac posebnom odlukom utvrdio kao poslovnu tajnu.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 56.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Visina naknade štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari ili ukoliko ne postoje navedeni podaci temeljem vještačenja kojim će se utvrditi šteta na stvari.

#### Članak 57.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajne nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos nadoknade isplaćene trećoj osobi.

#### Članak 58.

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. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 59.

Ugovor o radu prestaje na načine i uz uvjete propisane Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

#### Otkaz ugovora o radu

#### Članak 60.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu na određeno i na neodređeno vrijeme pod uvjetima i na način propisan Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

#### Članak 61.

Na redoviti otkaz ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme te na otkazne rokove u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu i kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

#### Članak 62.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Na izvanredni otkaz primjenjuju se odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i ovog Pravilnika o radu.

### Članak 63.

Lakšim povredama obveza iz radnog odnosa radnika zbog kojih Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu smatraju se:

- neopravdano kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada tijekom ili prije isteka radnog vremena,
- nedolično ponašanje na radu, koje je protivno načelima poslovnog ponašanja Poslodavca,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Poslodavca,
- nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje poslova uslijed čega Poslodavcu nastaje šteta,
- druge povrede radnih obveza koje se ne mogu klasificirati težim povredama radnih obveza.

### Članak 64.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa radnika prema Poslodavcu zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, osobito se smatraju sljedeće radnje radnika:

1. postupanje protivno odredbama članka 47. ovoga Pravilnika o radu,
2. unošenje i konzumacija alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena,
3. krađa,
4. neopravdani izostanak s posla,
5. fizičko nasilje na poslu,
6. povreda zakonske ili ugovorne zabrane natjecanja,
7. povreda poslovne tajne,
8. višestruko kršenje obveza iz radnog odnosa koje su kvalificirane kao lakše povrede,
9. nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu,
10. neizvještavanje Poslodavca, odnosno neposredno nadređene osobe o spriječenosti dolaska na radno mjesto,
11. nanošenje štete Poslodavcu svojim radom,
12. neopravdano i neosnovano odbijanje naloga Poslodavca,
13. krivotvoreni isprava ili kopiranje i nabavljanje isprava koje nisu vezane za radnikovo radno mjesto i radne zadatke i to bez znanja i odobrenja Poslodavca,
14. pokušaj otuđenja ili opterećenja imovine Poslodavca,
15. zloupotreba službenog položaja pribavljanjem za sebe ili svoju obitelj neposredne materijalne koristi primanjem dara ili drugih vidova materijalne koristi od nadređenih ili podređenih ili poslovnih suradnika Poslodavca,
16. izvršavanje posla protivno dobivenim uputama od neposredno nadređene osobe te pravilima struke,
17. ponašanjem štetnim po ugled Poslodavca,
18. u drugim opravdanim slučajevima, koje odredi Poslodavac prema svakom slučaju posebno.

Osobito teškim povredama obveza Poslodavca iz radnog odnosa prema radniku, zbog kojih radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu Poslodavcu, smatraju se osobito:

1. neisplata plaće radniku,
2. nepoduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva radnika,
3. drugi osobito opravdani slučajevi, koji dovode do teškog poremećaja radnog odnosa zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

## **XIV. ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 65.**

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili kasnije donesenog zakona ili drugog propisa koji obvezuje Poslodavca, ne utječe na njegovu valjanost u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

### **Članak 66.**

Ako neko pravo iz radnog odnosa nije uređeno ovim Pravilnikom ili drugim propisima ili aktima Poslodavca, primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

### **Članak 67.**

Ovaj se Pravilnik može mijenjati ili dopunjavati na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

### **Članak 68.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objave na mrežnoj stranici Poslodavca.

Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu.

