

Na temelju članka 36. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ broj 76/63, 29/09, 47/99 i 35/08), članka 5. stavka 2. točke 5. Odluke o osnivanju ustanove „Regionalna energetska agencija Kvarner“ i članka 9. stavka 1. točke 5. Statuta ustanove „Regionalna energetska agencija Kvarner“ (u daljnjem tekstu: Ustanova), Upravno vijeće na 2. sjednici održanoj dana 23. veljače 2018. godine donosi

**O D L U K U  
o donošenju Pravilniku o radu**

**Članak 1.**

Donosi se Pravilnik o radu ustanove „Regionalna energetska agencija Kvarner“ koji čini sastavni dio ove Odluke.

**Članak 2.**

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

**Predsjednik Upravnog vijeća**

Ivo Simper, prof.



Temeljem članka 5. stavka 2. točke 5. Odluke o osnivanju ustanove „Regionalna energetska agencija Kvarner“ (u dalnjem tekstu: Ustanova) i članka 9. stavka 1. točke 5. Statuta ustanove „Regionalna energetska agencija Kvarner“, Upravno vijeće na 2. sjednici održanoj 23. veljače 2018. godine donosi sljedeći:

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Pravilnikom o radu Ustanove (u dalnjem tekstu: Pravilnik), uređuju se prava i obveze radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, mjere zaštite od diskriminacije, naknade plaća i druga materijalna prava radnika, kao i druga pitanja vezana uz zaposlenje, a koja nisu uređena Zakonom o radu (u dalnjem tekstu: Zakon) i drugim propisima donesenim na temelju zakona.

U ovom Pravilniku izraz "radnik", kao i svi ostali izrazi u muškom rodu kojima se imenuju kategorije i položaji osoba zaposlenih u Ustanovi, označavaju oba spola.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu (u dalnjem tekstu: Ugovor).

#### Članak 2.

Poslodavcem se, u smislu ovog Pravilnika, smatra Ustanova koju zastupa ravnatelj u skladu sa Zakonom o ustanovama i Odlukom o osnivanju Ustanove.

Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika, smatra punoljetna osoba, koja u radnom odnosu s Poslodavcem za njega obavlja određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li radnik u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu ili kao pripravnik.

Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na Stručnom ospozobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, u smislu odredbe članka 59. Zakona, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

### II. PRIMJENA PRAVILNIKA

#### Članak 3.

Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe tog zakona i/ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugčiji način pisanim Ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca, primjenjivat će se odredbe Ugovora, ako to nije u suprotnosti s odredbom članka 9. stavka 3. Zakona.

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

#### **Članak 4.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom i posebne uvjete za rad za pojedino radno mjesto utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Prilikom stupanja na rad, radnik će se pobliže upoznati propisima o radnim odnosima, poslovima određenog radnog mjeseta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada te mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

#### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi Poslodavac uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Potreba za zasnivanje radnog odnosa se oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ili na web stranici Poslodavca ili u dnevnom odnosno tjednom listu ili na drugi prikidan način.

Rok za podnošenje prijava na natječaj ili oglas je 8 (osam) dana od dana objave.

Radni odnos u Ustanovi ne može se zasnovati ako se u finansijskom planu Poslodavca ne mogu osigurati sredstva za plaće i materijalne rashode radnika.

#### **Članak 6.**

Poslodavac ne mora oglasiti potrebu zapošljavanja u sljedećim slučajevima:

- kada se zasniva radni odnos s osobom zaposlenom u upravnom tijelu Primorsko-goranske županije ili pravnoj osobi čije je osnivač ili suosnivač Primorsko-goranska županija,
- kada se zasniva radni odnos s vježbenikom po isteku vježbeničkog staža,
- kada se zasniva radni odnos s polaznikom stručnog ospozobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa po završetku stručnog ospozobljavanja,
- iznimno u drugim slučajevima uz obrazloženi prijedlog ravnatelja, a po prethodnoj suglasnosti Upravnog vijeća.

#### **Članak 7.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Ugovor kojim se uređuju prava i obveze ravnatelja u ime Poslodavca zaključuje predsjednik Upravnog vijeća.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, Zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

### **Članak 8.**

Prilikom sklapanja Ugovora, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno omesti u izvršenju obveza iz Ugovora, ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju Ugovora radnik dolazi u kontakt.

Radnik je dužan prilikom sklapanja Ugovora izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

## **IV. PRETHODNA PROVJERA SPOSOBNOSTI RADNIKA**

### **Članak 9.**

Prije sklapanja Ugovora, Poslodavac može izvršiti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti kandidata. Ovisno o opisu poslova radnog mesta za koje se kandidat prijavio, Poslodavac može organizirati jednokratno ili višekratno provjeravanje sposobnosti i vještina kandidata koje su potrebne za to radno mjesto.

Poslodavac će testiranje kandidata za radna mjesta provoditi u radnom vremenu Poslodavca, pri čemu testiranje svakog pojedinog kandidata ne smije trajati duže od 4 (četiri) sata dnevno. Kandidati nemaju pravo na bilo kakvu naknadu za vrijeme provedeno na testiranju, kao niti za eventualni radni, prodajni ili drugi učinak tijekom tog testiranja, bez obzira jesu li nakon testiranja zasnovali radni odnos s Poslodavcem ili nisu zadovoljili na testiranju.

Postupak prethodne provjere, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodne provjere.

Poslodavac će uputiti izabranog kandidata na liječnički pregled kod odabranog specijalista medicine rada zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje se prima. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti kandidata snosi Poslodavac.

## **V. PROBNI RAD**

### **Članak 10.**

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad. U razdoblju probnog rada, radnik ima pravo na punu plaću.

Probni rad traje 6 (šest) mjeseci.

Probni rad ne ugovara se u slučajevima iz članka 6. ovog Pravilnika.

Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati Ugovor, poštujući pritom otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Kada Poslodavac otkazuje Ugovor zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe Zakona o otkazu Ugovora, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje, dostava radniku), početak tijeka otkaznog roka danom dostave pisane odluke o otkazu i mogućnosti sudskog raskida Ugovora.

Ako Poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu Ugovora radniku u probnom roku zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada ukoliko je donesena u ovdje navedenom roku.

Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili bude spriječen raditi zbog drugih objektivnih okolnosti koje Poslodavac ocijeni kao opravdane, Poslodavac mu može produžiti probni rad za onoliko vremena koliko su te objektivne smetnje trajale.

## VI. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

### Članak 11.

U svrhu osiguravanja postojećih, te stjecanja i razvijanja novih znanja, vještina i sposobnosti potrebnih za pravilno i djelotvorno obavljanje trenutnih i planiranih funkcija i zadaća iz djelokruga rada Poslodavca, Poslodavac može, u skladu s mogućnostima, potrebama rada i poslovnim rezultatima radnika, njegovoj volji za školovanjem, obrazovanjem, stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje, odnosno stručno usavršavanje.

Poslodavac može radniku omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem programa izobrazbe putem radionica, tečajeva, savjetovanja, seminara i drugih oblika osposobljavanja i usavršavanja, a koje može biti organizirano na radnom mjestu ili izvan radnog mesta.

Radnici se mogu osposobljavati i usavršavati i pohađanjem programa formalnog obrazovanja.

### Članak 12.

Ospozobljavanje i usavršavanje radnika može biti za potrebe radnog mesta i za osobne potrebe.

Ospozobljavanje i usavršavanja radnika za potrebe radnog mesta je obavezno.

Radnici su dužni sudjelovati u programu izobrazbe na koje ih je uputio Poslodavac.

### **Članak 13.**

Ako to dopuštaju okolnosti radnog mjesa, radniku će se na njegov zahtjev omogućiti pohađanje pojedinog programa izobrazbe za osobne potrebe u trajanju koje bitno ne utječe na uredno obavljanje poslova.

Sve troškove pohađanja pojedinog programa izobrazbe za osobne potrebe, snosi sam radnik.

Odluku o zahtjevu za pohađanje pojedinog programa izobrazbe za osobne potrebe donosi Poslodavac.

### **Članak 14.**

Radnik koji pohađa pojedini program izobrazbe ima sljedeće obveze:

1. biti prisutan svim aktivnostima predviđenim programom izobrazbe, a u slučaju nemogućnosti izvijestiti Poslodavca;
2. izvršavati sve obveze značajne za uspješan završetak programa koje odredi voditelj pojedinog programa;
3. završiti program izobrazbe na koji je upućen.

Poslodavac je dužan upoznati radnika o njegovim obvezama, prije donošenja odluke o upućivanju radnika na izobrazbu.

Radnik koji ne dobije potvrdu o uspješnom pohađanju programa odnosno završetka programa izobrazbe na koji je upućen iz razloga što se nije pridržavao obveza iz stavka 1. ovog članka, dužan je vratiti cijelokupan iznos sredstava utrošen za njegovu izobrazbu.

### **Članak 15.**

Radniku se može odobriti školovanje za stjecanje višeg stupnja stručne spreme, doškolovanje ili pohađanje poslijediplomskog studija ako je to od interesa za Poslodavca i ako se u finansijskom planu Poslodavca mogu osigurati sredstva za tu namjenu.

Odluka iz prethodnog stavka donosi se uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Prilikom donošenja odluke, Poslodavac mora voditi računa o potrebama radnog mjesa, odnosno da školovanje radnika bitno ne utječe na uredno izvršenje radnih obaveza.

### **Članak 16.**

Radnik kojemu je odobreno školovanje iz članka 15. stavka 1. ovog Pravilnika i Poslodavac sklapaju ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje se odnose na provedbu programa školovanja.

Ugovor o školovanju mora sadržavati:

1. naziv institucije na kojoj će se radnik školovati;
2. sve obveze Poslodavca prema radniku za vrijeme trajanja školovanja;
3. naznaku troškova koji se pokrivaju na teret Poslodavca, kao i način plaćanja;

4. trajanje školovanja i rok do kojeg je radnik dužan završiti školovanje;
5. odredbe o naknadi troškova u slučaju da radnik nije završio školovanje u utvrđenom roku;
6. odredbu kojom se utvrđuje da je radnik dužan ostati u radnom odnosu nakon završetka školovanja dvostruko vremena od vremena koliko je školovanje sukladno programu trajalo.

Radnik koji svojom krivnjom ne završi školovanje u utvrđenom roku ili prekine školovanje ili mu prestane radni odnos dužan je Poslodavcu vratiti sve uplaćene iznose školarine i to u roku od 3 (tri) mjeseca od isteka roka utvrđenog za završetak školovanja.

Iznimno, radnik kojem radni odnos prestaje zbog utvrđene invalidnosti, odnosno teške bolesti, oslobodit će se obveze vraćanja školarine.

### **Pripravništvo i stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 17.**

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

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće poslova radnog mjestu najniže složenosti njegove vrste i struke.

#### **Članak 18.**

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mesta 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 bez zasnivanja radnog odnosa traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, i na osobu koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanka ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora se sklopiti u pisanom obliku.

#### **Članak 19.**

Poslodavac pripravniku i/ili osobi na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa određuje voditelja koji je dužan sačiniti program stručnog osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.

Program treba sadržavati naznaku zadaća i poslova koje je pripravnik i/ili osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa za vrijeme pripravnikačkog staža i/ili stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa dužna obavljati.

Voditelj mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik i/ili osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

## **VII. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 20.**

Puno radno vrijeme radnika je 40 (četrdeset) sati tjedno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta, koje se ubraja u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku ili kraju radnog vremena.

Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena, te vrijeme i način korištenja stanke Poslodavac određuje pisanom odlukom o rasporedu radnog vremena u skladu sa Zakonom.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, Poslodavac će u dogovoru s radnikom osigurati radniku korištenje tjednog odmora u drugom razdoblju.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 5. ovog članka, osigurat će mu se naknadno korištenje prema odluci Poslodavca.

### **Članak 21.**

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

### **Članak 22.**

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

Tjedan u smislu stavka 1. ovog članka određen je u članku 20. stavku 1. ovog Pravilnika.

### **Članak 23.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 (dvadeset) radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

- |                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| - od 5 do 15 godina radnog staža  | 1 radni dan  |
| - od 15 do 25 godina radnog staža | 2 radna dana |

- od 25 do 35 godina radnog staža	3 radna dana
- od 35 i više godina radnog staža	4 radna dana
<b>2. s obzirom na složenost poslova:</b>	
- radnicima na poslovima visoke stručne spreme	2 radna dana
- radnicima na poslovima više stručne spreme	1 radna dana
<b>3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:</b>	
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendičepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	2 radna dana
- samohranom roditelju (koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi za svoju djecu) za svako malodobno dijete	2 radna dana

Dužina radnog staža iz stavka 1. točke 1. ovog članka određuje se tako da se uzima staž koji je radnik ostvario do 1. siječnja godine za koju se donosi Plan korištenja godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

#### **Članak 24.**

Pripravnici i osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa imaju pravo na 20 (dvadeset) radnih dana godišnjeg odmora, koje stječu nakon ostvarenih 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

#### **Članak 25.**

Ukoliko je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna odnosno 10 (deset) radnih dana, ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 (dva) dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna, odnosno 10 (deset) radnih dana neprekidno, dužan je iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Radnik može u dogovoru s Poslodavcem koristiti godišnji odmor u više od 2 (dva) dijela.

## **Članak 26.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu u kalendarskoj godini prestaje radni odnos.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

## **Članak 27.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac mora uzeti u obzir potrebe organizacije posla te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

## **Članak 28.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- naziv Poslodavca,
- ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- raspored korištenja godišnjeg odmora (u cijelosti ili dijelovima).

## **Članak 29.**

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora za svakog radnika donosi se posebno rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Ako tijekom godine dođe do promjena u rasporedu korištenja godišnjeg odmora, a nakon donošenja Plana korištenja godišnjeg odmora, o izmjeni rješenjem odlučuje Poslodavac.

### **Članak 30.**

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 31.**

Radniku kojem prestaje radni odnos, osigurat će se korištenje godišnjeg odmora na koji je stekao pravo, prije prestanka radnog odnosa.

Ako radnik iz stavka 1. ovog članka ne iskoristi godišnji odmor u cijelosti prije prestanka radnog odnosa, isplatit će mu se naknada razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Članak 32.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do 7 (sedam) radnih dana tijekom kalendarske godine, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- porod supruge (bračne ili izvanbračne)	5 radnih dana
- smrti bračnog ili izvanbračnog supružnika, roditelja, očuha i mačehe, djeteta i njegovog supružnika, unuka i njegovog supružnika, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre i njihovih supružnika, djeda ili bake i njihovih supružnika, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno davanje	1 radni dan
- teže bolesti člana uže obitelji iz alineje 3. i 4. ovog članka	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1., alineji 3. i 4. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Izuzetno od stavka 3. ovog članka, radnik – dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na plaćeni dopust s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama i u dogовору с Poslodavcem.

### **Članak 33.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u neprekidnom trajanju do 7 (sedam) radnih dana za prvo pristupanje polaganju posebnog stručnog ispita ili ispita za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.

### **Članak 34.**

Radniku se može odobriti do 7 (sedam) radnih dana plaćenog dopusta tijekom kalendarske godine za pripremanje i polaganje ispita odnosno diplomskog, magistarskog ili doktorskog rada za osobne potrebe.

### **Članak 35.**

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 (trideset) kalendarskih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito: radi njegove člana uže obitelji, liječenje na osobni trošak, sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, osobnog obrazovanja, oposobljavanja i usavršavanja.

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

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

### **Članak 36.**

Plaćeni i neplaćeni dopust odobrava Poslodavac po pisanom zahtjevu radnika.

## **VIII. DUŽNOST POŠTIVANJA PROPISA U SVEZI S RADnim ODNOsOM**

### **Članak 37.**

Dužnosti radnika, pored već utvrđenih Zakonom, jesu i:

- spram drugih radnika odnositi se kolegijalno i s poštovanjem te međusobno surađivati,
- spram stranaka se odnositi uljudno,
- na rad dolaziti i odlaziti u vrijeme utvrđeno za početak odnosno završetak radnog vremena,
- na rad dolaziti uredan i dolično odjeven, vodeći računa o osobnom izgledu, primjereno poslovima koji se obavljaju.

### **Članak 38.**

Radnik koji je zakasnio na rad, dužan je prijaviti se Poslodavcu prije nego otpočne s radom.

### **Članak 39.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju prisutnosti na radu radnika.

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

### **Članak 40.**

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan radnika upoznati s opasnostima posla kojeg obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

### **Članak 41.**

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, pravodobno dostaviti Poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, te druge podatke od značaja za ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, kao i promjene tih podataka.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka snose štetne posljedice tog propusta.

### **Članak 42.**

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

## **X. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA**

### **Članak 43.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na osnovi 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 orientacije.

### **Članak 44.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im se osiguraju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj

diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### **Članak 45.**

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 46. ovoga Pravilnika, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

#### **Članak 46.**

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi i/ili elektronska pošta,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

#### **Članak 47.**

Zaštitom od diskriminacije i uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

#### **Članak 48.**

Radnici su dužni, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne diskriminiraju i uznemiruju druge radnike, te u granicama svojih ovlasti, spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o istome obavijestiti Poslodavca.

#### **Članak 49.**

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili da je žrtva diskriminacije ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja i svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

## **Članak 50.**

Pritužbe za zaštitu dostojanstva, osim Poslodavca, ovlaštena je primati i rješavati osoba (u dalnjem tekstu: ovlaštena osoba) koju određuje Poslodavac posebnom odlukom sukladno odredbama Zakona.

Ovlaštenoj osobi osigurat će se zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, na način da ima mogućnost korištenja posebne prostorije tijekom cijelog ili dijela radnog vremena, a ukoliko je to potrebno mora mu se omogućiti i izlazak iz radnih prostorija radi zaprimanja pritužbe.

## **Članak 51.**

Radnik podnosi prijavu o uznenemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuju radnik i ovlaštena osoba koja je pritužbu zaprimila.

Ovlaštena osoba je dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnog uznenemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanima uz uznenemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznenemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, ovlaštena osoba će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima Poslodavca.

## **Članak 52.**

O postupku utvrđivanja uznenemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznenemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka pritužbe o uznenemiravanju. Ako ovlaštena osoba u tom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznenemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznenemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od 8 (osam) dana, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

## **Članak 53.**

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznenemiravanje radnika postoji, predlaže Poslodavcu neku od sljedećih mjer zaštite dostojanstva:

- organiziranje obavljanja poslova na način kojim će se izbjegći rad uznemiravanoga radnika s radnikom koji je izvršio uznemiravanje,
- razmještaj radnika na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz njavu mogućnosti pokretanja postupka zbog povrede radnog odnosa.

#### **Članak 54.**

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti Poslodavcu sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjeru kako bi se spriječilo dalnje uznemiravanje

### **XI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA**

#### **Plaća**

#### **Članak 55.**

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesata na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesata na koje je radnik raspoređen utvrđen je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesata.

Osnovica za izračun plaće radnika istovjetna je s osnovicom koja se utvrđuje za službenike i namještenike u upravnim tijelima Primorsko-goranske županije.

Odluku kojom se utvrđuje osnovica sukladno stavku 3. ovog članka donosi Upravno vijeće.

#### **Dodaci na plaću**

#### **Članak 56.**

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću:

- za prekovremeni rad 50%
- za rad na dane blagdana i neradne dane propisane zakonom 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenama – rad u drugoj smjeni 10%
- za rad noću 30%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

## **Naknade plaća**

### **Članak 57.**

Za vrijeme kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom ili drugim propisom ne radi ima pravo na naknadu plaće.

### **Članak 58.**

Za vrijeme godišnjeg odmora, dana blagdana i neradnih dana određenih Zakonom i dana kada koristi plaćeni dopust, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

U slučaju prestanka radnog odnosa, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti će se naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno stavku 1. ovog članka, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **Članak 59.**

Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti (bolovanje do 42 dana) radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% (devedesetposto) pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Za slučaj profesionalne bolesti ili ozljede na radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% (stoposto) pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

## **Ostala materijalna prava**

### **Članak 60.**

Radniku pripada pravo na naknadu za godišnji odmor i ostale prigodne godišnje nagrade u visini najviše do neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, prema odluci Poslodavca, a sukladno finansijskom planu Poslodavca, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Odluka o visini naknade za godišnji odmor donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

### **Članak 61.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu koja se odobrava u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

### **Članak 62.**

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Odluku o dokupu mirovine donosi Poslodavac.

### **Članak 63.**

Radnik ima pravo na potporu koja se odobrava u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- za novorođenče,
- zbog invalidnosti radnika (invalidnost utvrđena prema propisima o mirovinskom osiguranju i rješenju nadležnog tijela),
- za slučaj smrti člana uže obitelji radnika (roditelja, očuha i mačehe, bračnog ili izvanbračnog supružnika i njihovih roditelja, djece, unuka, djeda ili bake, posvojenika, te djece na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati),
- neprekidno bolovanje duže od 90 (devedeset) dana – jednom godišnje.

### **Članak 64.**

U slučaju smrti radnika, pravo na potporu koja se odobrava u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ostvaruje jedan od članova uže obitelji, utvrđen člankom 63. stavkom 1. alinejom 3. ovog Pravilnika, koji je s njim živio u zajedničkom domaćinstvu do dana smrti.

### **Članak 65.**

Radniku koji je upućen na službeno putovanje, pripada dnevница, naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka, te troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem radnik ima prebivalište ili uobičajeno boravište), udaljenosti najmanje 30 (trideset) kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova radnog mjeseta radnika koji se upućuje na službeno putovanje, a u svezi s djelatnosti Poslodavca.

### **Članak 66.**

Za službeno putovanje koje traje preko 12 (dvanaest) sati, odnosno za svaka 24 (dvadesetičetiri) sata, radniku pripada dnevница u punom iznosu.

Za službeno putovanje koje traje više od 8 (osam) sati, a manje od 12 (dvanaest) sati, radniku pripada pravo na  $\frac{1}{2}$  (polovinu) dnevnice.

Vrijeme provedeno na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku, do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja aviona odnosno broda, kada se uzima vrijeme polaska aviona s posljednjeg aerodroma u Hrvatskoj do sata povratka aviona na prvi aerodrom u Hrvatskoj, odnosno od sata polaska broda iz posljednjeg pristaništa u Hrvatskoj do sata povratka broda u prvo pristanište u Hrvatskoj.

### **Članak 67.**

Dnevnice za službeno putovanje u zemlji odobravaju se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo odobravaju se do iznosa i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

### **Članak 68.**

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, ako obavlja poslove za potrebe Poslodavca, na način i uz uvjete utvrđene ovim Pravilnikom, a po odobrenju Poslodavca.

### **Članak 69.**

Radnike na službeno putovanje u zemlju i u inozemstvo upućuje Poslodavac.

### **Članak 70.**

Radniku u iznimnim slučajevima Poslodavac može odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

Za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, radniku pripada naknada u visini iznosa utvrđenog internim aktom Poslodavca.

### **Članak 71.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne prijevozne karte, uz uvjet da je prebivalište ili uobičajeno boravište radnika udaljeno od mjesta rada najmanje dvije autobusne stanice.

Radniku se trošak iz stavka 1. ovog članka nadoknađuje u visini za Poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza.

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

### **Članak 72.**

Radniku se visina naknade za troškove prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje na temelju prijavljenog prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

Radnik je obvezan s danom početka rada potpisati izjavu pod materijalnom i kaznenom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno uobičajenom boravištu istiniti i koja je osnov za naknadu troškova prijevoza.

Radnik je dužan kod svake promjene prebivališta odnosno uobičajenog boravišta potpisati izjavu iz stavka 2. ovog članka.

Poslodavac ima pravo provjeriti točnost podataka o mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika pokretanjem postupka pred nadležnim tijelima.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku unaprijed najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Naknada troškova prijevoza u kalendarskoj godini isplaćuje se za 11 (jedanaest) mjeseci. U mjesecu kolovozu se ne isplaćuje naknada troškova za prijevoz.

Ako je radnik izostao s posla cijeli mjesec nema stvarnih troškova prijevoza, stoga mu se ne isplaćuje naknada za prijevoz.

### Članak 73.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, udaljenosti od najmanje 30 (trideset) kilometara, a na koje je upućen posebnom odlukom Poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak na ime pokrića troškova prehrane i drugih troškova, osim troškova smještaja koji osigurava Poslodavac.

Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, do 5.-og radnog dana u mjesecu za tekući mjesec.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### Članak 74.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta ili uobičajenog boravišta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Pravo iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta ili uobičajenog boravišta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja ili oglasa primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta ili uobičajenog boravišta njegove obitelji,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Obitelji se smatra bračni ili izvanbračni supružnik, djeca, posvojenik, pastorak i štićenik ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

### Članak 75.

Terenski dodatak u zemlji odobrava se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, dnevno.

Terenski dodatak u inozemstvu odobrava se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, dnevno.

Naknada za odvojeni život od obitelji odobrava se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, mjesечно.

### **Članak 76.**

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni odnos kod Poslodavca, koja se odobrava u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, kada navrše:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža.
- 40 godina i svakih narednih 5 godina radnog staža.

Radniku iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se jubilarna nagrada do 5.-og radnog dana narednog mjeseca.

### **Članak 77.**

U prigodi Dana sv. Nikole za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti, radniku će se isplatiti novčani iznos u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje radnik čije dijete na dan 6. prosinca (dan Svetog Nikole) nema navršenih 15 (petnaest) godina i koja na taj dan navršavaju 15 (petnaest) godina (na dan Svetog Nikole slave 15. rođendan).

Radnik ostvaruje pravo iz stavka 1. ovog članka, neovisno o tome gdje je zaposlen drugi roditelj djeteta i neovisno o tome koji od roditelja ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Ako su oba roditelja u radnom odnosu kod Poslodavca, sredstva za dar u prigodi Dana sv. Nikole isplaćuju se samo jednom od roditelja, prema njihovu dogovoru, neovisno o tome koji od roditelja ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak, odnosno neovisno o tome po kojem je roditelju dijete zdravstveno osigurano.

### **Članak 78.**

Radnik ima pravo na dar u naravi godišnje koji se odobrava u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

### **Članak 79.**

Radnici imaju jednom u 3 (tri) godine pravo na sistematski pregled u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi, a koje troškove pregleda snosi Poslodavac.

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 80.

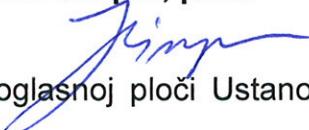
Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona i drugih propisa.

### Članak 81.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

**Predsjednik Upravnog vijeća**

Ivo Simper, prof.



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Ustanove dana 23. veljače 2018. godine.