

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 27. Statuta Braniteljskog centra, Upravno vijeće Braniteljskog centra na sjednici održanoj dana 14. siječnja 2025. godine, uz prethodnu suglasnost Ministarstva hrvatskih branitelja KLASA: 007-01/25-04/4, URBROJ: 522-2/2-25-1 od 9. siječnja 2025. godine, *d o n o s i*

PRAVILNIK O RADU

DIO PRVI TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje i prestanak radnog odnosa, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu radnika te druga pitanja važna za radnike Braniteljskog centra, a osobito:
- sklapanje ugovora o radu,
 - rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu,
 - zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
 - probni rad, pripravništvo i obrazovanje,
 - radno vrijeme,
 - odmori i dopusti,
 - zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
 - zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
 - plaća, naknada plaće i ostali primici radnika,
 - zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
 - naknada štete,
 - prestanak ugovora o radu,
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
 - pravo na sudjelovanje u odlučivanju radnika i
 - uvjeti za rad sindikata.
- (2) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Braniteljskim centrom kao poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Braniteljskog ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj ustanove Braniteljski centar (u daljnjem tekstu: ravnatelj).
- (3) Upravno vijeće Braniteljskog centra (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće) može ovlaštenje za pojedina pitanja iz ovog Pravilnika, u granicama svojih ovlasti prenijeti na pojedine radnike Braniteljskog centra.

Članak 2.

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

Članak 3.

Svaki radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla te pravilima struke, a Braniteljski centar će, kao poslodavac, radniku isplatiti plaću i

omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonima i drugim propisima, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor), ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktima Braniteljskog centra.

Članak 4.

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 sukladno Zakonu o radu i posebnim propisima. Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, obrazovanja, društvenog položaja, članstva u sindikatu, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta ili izražavanja.

Članak 5.

Unutarnje ustrojstvo, nazivi i opisi poslova radnih mjesta, broj izvršitelja potrebnih za njihovo obavljanje, stručni uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnih mjesta te druga pitanja od značaja za rad i obavljanje djelatnosti Braniteljskog centra uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

DIO DRUGI SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

- (1) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (2) U ugovorima o radu koje radnici sklapaju s poslodavcem može se kod pojedinih prava pozvati na odredbe ovog Pravilnika, Zakona o radu ili kolektivnog ugovora, ako ta prava nisu uređena ugovorom o radu.

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 7.

- (1) O potrebi zapošljavanja radi popunjavanja slobodnog radnog mjesta odlučuje Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za branitelje (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti i očekivano trajanje ugovora o radu, ako se sklapa na određeno vrijeme.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, odluka Upravnog vijeća i prethodna suglasnost Ministarstva nije potrebna u slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog službenika.
- (3) Sklapanju ugovora o radu prethodi provjera sposobnosti kandidata i odluka o izboru odnosno imenovanju, u skladu s ovim Pravilnikom.
- (4) Izbor se provodi na temelju rezultata javnog natječaja, koji se oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na mrežnoj stranici ili oglasnoj ploči

- Braniteljskog centra, te u Narodnim novinama, ako je Statutom Braniteljskog centra odnosno posebnim propisom tako određeno, a po potrebi i u drugom javnom glasilu.
- (5) U tekstu javnog natječaja navode se naziv radnog mjesta koje se popunjava i broj izvršitelja, vrsta ugovora o radu, stručni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o izboru.
 - (6) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj.
 - (7) Iznimno od stavka 6. ovog članka, odluku o imenovanju ravnatelja, zamjenika ravnatelja, stručnog voditelja i voditelja podružnice donosi Upravno vijeće, uz prethodnu suglasnost Ministarstva.
 - (8) Braniteljski centar je obavezan u roku od 8 dana od donošenja odluke o izboru odnosno odluke o imenovanju obavijestiti kandidate (objavom na mrežnim stranicama, pisano putem pošte, elektronske pošte ili na drugi prikladan način) o rezultatima javnog natječaja.
 - (9) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.
 - (10) Iznimno od stavka 9. ovog članka, ugovor o radu s ravnateljem, zamjenikom ravnatelja, stručnim voditeljem i voditeljem podružnice sklapa predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju.
 - (11) Ako se na raspisani javni natječaj nitko ne prijavi ili nitko od prijavljenih kandidata ne postigne zadovoljavajuće rezultate tijekom selekcijskog postupka, obustavit će se postupak javnog natječaja.

Članak 8.

- (1) Prije donošenja odluke iz članka 7. stavka 1. ovog Pravilnika, Upravno vijeće treba utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati preraspodjelom poslova ili drukčijim rasporedom radnika Braniteljskog centra.
- (2) U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.
- (3) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila i izvanredno povećanje rada.

Provjera sposobnosti kandidata

Članak 9.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa provjerit će se sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je podnio prijavu na raspisani javni natječaj.
- (2) Kandidatom iz stavka 1. ovog članka smatra se osoba koja je podnijela pravodobnu i potpunu prijavu i ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja.
- (3) Potpunom prijavom iz stavka 2. ovog članka smatra se prijava koja sadrži sve podatke i priloge navedene u javnom natječaju.
- (4) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja koje imenuje ravnatelj.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovog članka kod imenovanja ravnatelja, zamjenika ravnatelja, stručnog voditelja i voditelja podružnice, provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja koje imenuje predsjednik Upravnog vijeća.
- (6) Osobi koja nije podnijela pravodobnu ili potpunu prijavu ili ne ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja, Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja dostavlja pisanu obavijest (u pravilu putem elektroničke pošte), u kojoj se navode razlozi zbog kojih se ne smatra kandidatom.

- (7) Provjera sposobnosti kandidata iz stavka 1. ovog članka obuhvaća provjeru znanja, sposobnosti i vještina kandidata bitnih za obavljanje poslova radnog mjesta, njegovih rezultata u dosadašnjem radu, interesa, profesionalnih ciljeva i motivacije, a po potrebi i psihologijsku selekciju.
- (8) Kandidat koji nije pristupio provjeri sposobnosti iz stavka 7. ovog članka, više se ne smatra kandidatom u postupku.
- (9) O rezultatima provjere sposobnosti kandidata Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja sastavit će zapisnik i dostaviti ga osobi koja je imenovala Povjerenstvo (ravnatelju odnosno Upravnom vijeću), radi donošenja odluke o izboru odnosno imenovanju kandidata s kojim će se zasnovati radni odnos.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (4) 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.
- (5) Ugovor o radu iz stavka 3. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 7. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (9) Iznimno od stavaka 5. i 7. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (10) 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.
- (11) Istekom roka od tri godine iz stavaka 5. i 7. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi

ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

- (12) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (13) 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 poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (14) 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.
- (15) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 14. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (16) 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.
- (17) Iznimno od stavaka 15. i 16. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 11.

- (1) 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 iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
 - (3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) 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.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 13.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Poslovi koji su ovim 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.

- (5) 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.
- (6) Za rad iz stavka 5. ovoga 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 14.

- (1) 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 11. stavka 1. ovoga 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 stalni ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili 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.
- (2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:
 1. podatke iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika
 2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
 3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.
- (3) 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, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.
- (4) 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 rade 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 rade na istim ili sličnim poslovima.
- (5) Poslodavac je dužan radniku koji rade na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz stavka 1. točke 4. ovoga članka u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Članak 15.

- (1) Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje te joj je zabranjen rad.
- (2) Zabrana rada iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.
- (3) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.
- (4) Od ovlaštenja iz stavka 3. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.
- (5) Ovlaštenje iz stavka 3. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Braniteljskog centra određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 17.

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.

Članak 18.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (2) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Članak 19.

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

Dodatan rad radnika

Članak 20.

- (1) 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.
- (2) 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 iz članka 64. Zakona o radu 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.
- (3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 21.

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.
- (4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (5) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu.
- (6) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 22.

- (1) 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.
- (2) 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 kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

DIO TREĆI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 23.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 24.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo poslodavac ili osoba koju za to poslodavac posebno opunomoći.

Članak 25.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke o radniku i to:

- ime i prezime radnika,
- osobni identifikacijski broj građana,
- spol,
- dan, mjesec i godinu rođenja,
- mjesto i državu rođenja,
- adresu, mjesto, općinu i županiju prebivališta/boravišta,
- ime i prezime radnikova djeteta te dan, mjesec i godinu njegovog rođenja,
- zvanje i stupanj obrazovanja,
- stručno (neformalno) obrazovanje/osposobljavanje,

- podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu,
- podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti,
- podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca.

Članak 26.

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

DIO ČETVRTI PROBNI RAD, PRIPRAVNIŠTVO I OBRAZOVANJE

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 27.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji smije trajati najduže šest mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga 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 članka 86. Zakona o radu.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga 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.
- (4) Probni rad može trajati najviše:
 - a) dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet završena gimnazija ili srednja strukovna škola,
 - b) tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij,
 - c) šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij.
- (5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Na otkaz iz stavka 7. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. navedenog Zakona.
- (9) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (10) 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 člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. navedenog Zakona.

Članak 28.

Tijekom probnoga rada neposredni rukovoditelj radnika prati njegov rad i izvršavanje poslova, opseg i kvalitetu izvršenog posla, komunikaciju s korisnicima usluga i ostalim radnicima, pokazano znanje i učinkovitost.

Pripravnici

Članak 29.

- (1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika, radi osposobljavanja za samostalan rad u tom zanimanju.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.
- (4) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (5) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90% vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 30.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi poslodavac.
- (2) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se osposobljava.
- (4) Mentor prati rad pripravnika, neposredno mu zadaje sva zaduženja, daje potrebne smjernice i objašnjenja u vezi s poslom koji je dužan obaviti ili izobrazbom koju je dužan pohađati te mu pomaže u pripremama za polaganje stručnog ispita, ako ga je obvezan položiti.
- (5) Na kraju pripravničkog staža mentor ocjenjuje rad pripravnika ocjenom:
 - a) »zadovoljava«, kada se na osnovi rada i pokazanog znanja i učinkovitosti pripravnika može očekivati da će isti i dalje uspješno izvršavati poslove radnoga mjesta,
 - b) »ne zadovoljava«, kada se na osnovi rada i pokazanog znanja i učinkovitosti pripravnika ne može očekivati da će isti uspješno izvršavati poslove radnoga mjesta.
- (6) Pripravniku koji na pripravničkom stažu nije zadovoljio, poslodavac može redovito otkazati.

Članak 31.

- (1) Pripravnik koji je na pripravničkom stažu zadovoljio, polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.
- (2) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 32.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Poslodavac je dužan radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

DIO PETI RADNO VRIJEME

Članak 33.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (3) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (4) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 20. ovoga Pravilnika.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarne nagrade, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (8) Ravnatelj 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.
- (9) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (10) Poslovi iz stavka 9. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) 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).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga 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.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnoga vremena

Članak 35.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena, potrebu uvođenja smjenskog rada i trajanje pojedinih smjena utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, odluku o rasporedu radnog vremena radnika zaposlenih u podružnicama Braniteljskog centra donosi voditelj podružnice, uz suglasnost ravnatelja.
- (4) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (6) Pod prijetnjom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (7) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog

života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 36.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (2) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se evidencijom o prisutnosti na radu radnika.
- (3) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tijekom radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

- (1) Ako narav 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.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 38.

- (1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Noćni rad

Članak 39.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

- (4) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Članak 40.

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.
- (2) U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 41.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 42.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (3) Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s posebnim propisom.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.
- (5) Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

DIO ŠESTI ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (4) Vrijeme korištenja stanke utvrđuje se odlukom ravnatelja.
- (5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 44.

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

Tjedni odmor

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 46.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim kriterijima iz ovog Pravilnika.
- (3) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. prema duljini radnog staža:

od 5 do 10 godina	2 radna dana
od 10 do 15 godina	3 radna dana
od 15 do 20 godina	4 radna dana
od 20 do 25 godina	5 radnih dana
od 25 do 30 godina	6 radnih dana
od 30 do 35 godina	7 radnih dana
više od 35 godina	8 radnih dana

2. prema složenosti poslova:

poslovi radnog mjesta I. vrste	4 radna dana
poslovi radnog mjesta II. vrste	3 radna dana
poslovi radnog mjesta III. vrste	2 radna dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

roditelju, posvojitelju ili skrbniku, za jedno malodobno dijete	2 radna dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 radna dana
roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana
radniku s invaliditetom ili s najmanje 50% tjelesnog oštećenja	3 radna dana

4. prema uvjetima rada:

rad u smjenama	1 radni dan
----------------	-------------

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 48.

- (1) Dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom i dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 46. i 47. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Braniteljskom centru.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 50.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 46. i 47. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 46. i 47. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) 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.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 51.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 52.

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 54.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 53. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 53. stavka 2. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 53. stavka 2. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.
- (4) 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.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 55.

- (1) Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (3) Poslodavac raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju potreba organizacije rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika odnosno mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

- (4) Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, poslodavac utvrđuje plan godišnjih odmora.
- (5) Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- (6) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 56.

Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), u ukupnom trajanju od 10 radnih dana, sukladno kolektivnom ugovoru.

Neplaćeni dopust

Članak 57.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi ravnatelj na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva radnika.

Dopust za školovanje i stručno usavršavanje

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:
 - 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
 - 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
 - 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.
- (3) Za školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust.
- (4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje tog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

DIO SEDMI ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 59.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (4) U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 3. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (6) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (7) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 60.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice

koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 61.

- (1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

DIO OSMI

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 62.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, 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.

Članak 63.

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 64.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 65.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- (4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 3. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona o radu.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 66.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 65. ovog Pravilnika, ima

pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 65. ovog Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

DIO DEVETI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 67.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te ostalih primitaka u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.

Osnovna plaća

Članak 68.

- (1) Osnovna plaća radnika je plaća koju radnik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.
- (3) Ako je osnovna plaća iz stavka 2. ovog članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.
- (4) Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.
- (5) Osnovna plaća je plaća u brutoiznosu.

Osnovica za obračun plaće

Članak 69.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom u brutoiznosu.
- (2) Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovog članka, osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.

Koeficijent za obračun plaće radnog mjesta

Članak 70.

- (1) Koeficijent za obračun plaće radnog mjesta utvrđuje se u okviru raspona koeficijenta platnog razreda u koje je razvrstano radno mjesto.

- (2) Nazive radnih mjesta, uvjete za raspored, klasifikaciju radnih mjesta i pripadajući platni razred te koeficijente za obračun plaće uređuju se Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama.
- (3) Popis radnih mjesta s koeficijentima za obračun plaće utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Braniteljskog centra.

Cijena sata rada

Članak 71.

- (1) Cijena sata rada izračunava se dijeljenjem osnovne plaće radnika uvećane za dodatak za radni staž s mjesečnim fondom sati.
- (2) Cijena sata rada iz stavka 1. ovoga članka koristi se za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću kada se obračunavaju za određeni broj sati rada.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 72.

- (1) Dodaci na osnovnu plaću su:
 1. dodatak za radni staž
 2. dodatak za učinkovitost rada
 3. dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini
 4. dodaci za posebne (različite) oblike organizacije rada.
- (2) Dodatak iz stavka 1. točke 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću.
- (3) Dodaci iz stavka 1. točaka 2. i 3. obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.
- (4) Dodatak iz stavka 1. točke 4. obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim oblicima rada.

Dodatak na radni staž

Članak 73.

- (1) Dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Radniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.
- (3) Staž osiguranja s povećanim trajanjem računa se u radni staž samo u stvarnom trajanju.

Dodatak za učinkovitost rada

Članak 74.

- (1) Dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje se radniku na temelju ocjena njegove učinkovitosti rada.
- (2) Radnik stječe 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »izvrstan«.

- (3) Radnik stječe 4 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »naročito uspješan«.
- (4) Radnik stječe 2 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »uspješan«.
- (5) Radnik koji je u prethodnoj kalendarskoj godini ocijenjen ocjenom »zadovoljava« ili »ne zadovoljava« ne stječe bodove.
- (6) Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada u skladu s odredbama zakona kojim se uređuju plaće u državnoj službi i javnim službama.
- (7) Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi:
 - za ostvarenih najmanje 12 bodova – 3 %
 - za ostvarena najmanje 24 boda – 6 %
 - za ostvarenih najmanje 36 bodova – 9 %
 - za ostvarenih najmanje 48 bodova – 12 %
 - za ostvarenih najmanje 60 bodova – 15 %
 - za ostvarena najmanje 72 boda – 18 %
 - za ostvarena najmanje 84 boda – 21 %
 - za ostvarenih najmanje 96 bodova – 24 %
 - za ostvarenih najmanje 108 bodova – 27 %
 - za ostvarenih najmanje 120 bodova – 30 %.
- (8) Ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova unose se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama.

Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini

Članak 75.

- (1) Radnik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od:
 - 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji)
 - 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti
 - 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.
- (2) Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.
- (3) Radnik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se radnik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.
- (4) Odluku o pravu radnika na dodatak iz stavka 1. ovoga članka donosi čelnik javne službe ili ovlaštena osoba. Odluka mora biti obrazložena.
- (5) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

Dodaci za posebne (različite) oblike organizacije rada

Članak 76.

- (1) Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za posebne (različite) oblike organizacije rada su:
 - a) dodatak za prekovremeni rad
 - b) dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana
 - c) dodatak za rad u drugoj smjeni kada službenik i namještenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata)
 - d) dodatak za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da službenik i namještenik radi po dinamici 12 – 24 – 12 – 48 sati)
 - e) dodatak za rad subotom
 - f) dodatak za rad nedjeljom
 - g) dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj
 - h) dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni)
 - i) dodatak za pripravnost za rad
 - j) dodatak za rad organiziran na drukčiji način za policijske službenike koji rade na poslovima osiguranja sigurnosti ljudi i imovine.
- (2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.
- (3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu i dodatka za dvokratni rad u istom danu.
- (4) Visina dodataka iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Naknada plaće

Članak 77.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 78.

- (1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno, za prethodni mjesec.
- (2) Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge plaće, u pravilu ne smije proći više od 31 dan.
- (3) Ako na dan dospijeća isplata plaće nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u iduća dva radna dana od dana dospijeća.
- (4) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

- (5) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- (6) Plaće i naknade plaće radnika obračunavaju se i isplaćuju putem informacijskog sustava za centralizirani obračun plaća kojim upravlja tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose.
- (7) Radnik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.
- (8) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (9) Nije dopušten sporazum Braniteljskog centra i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.
- (10) Braniteljski centar je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.

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

Članak 79.

- (1) Braniteljski centar 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.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. Zakona o radu.
- (4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.
- (5) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Pravo prigovora

Članak 80.

- (1) Radnik ima pravo pisanog prigovora službeniku nadležnom za računovodstveno-financijske poslove na uručeni obračun iz članka 79. stavka 1. ovog Pravilnika, koji se mora odmah uzeti u razmatranje.
- (2) Ukoliko je prigovor radnika opravdan, radniku će se uručiti novi obračun, te će mu se bez odlaganja isplatiti razlika plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor na koju ima pravo.
- (3) Ukoliko prigovor radnika nije opravdan, o istome se radniku dostavlja obrazloženi pisani odgovor.

Zaštita plaće i zabrana prijeloja

Članak 81.

- (1) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.
- (2) Braniteljski centar ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (3) Radnik ne može suglasnost iz stavka 2. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Pravo na povećanu plaću

Članak 82.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.
- (3) Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

DIO DESETI

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 83.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

DIO JEDANAESTI NAKNADA ŠTETE

Članak 84.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 85.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 86.

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.

Članak 87.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO DVANAESTI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 88.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 1. smrću radnika
 2. smrću poslodavca fizičke osobe
 3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
 4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
 5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 6. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
 7. sporazumom radnika i poslodavca

8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
 9. otkazom
 10. odlukom nadležnog suda.
- (2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 89.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 91.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.
- (4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga 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 92.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

1. neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog, nemarnog izvršavanja radnih obveza,
2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
3. nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
4. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
5. odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima te Statutom Braniteljskog centra,
6. zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
7. nanošenja znatnije štete,
8. nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili korisnicima,
9. zlouporabe korištenja bolovanja,
10. druge teže povrede radnih obveza propisane posebnim zakonima, općim aktima Braniteljskog centra, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

- (1) 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga 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.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 94.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) 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.
- (3) 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.

Postupak prije otkazivanja

Članak 95.

- (1) 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.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 96.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 97.

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

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 98.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
 5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
 6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.
- (8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 99.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu 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.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 100.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Otpremnina

Članak 101.

- (1) Otpremnina je 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.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga 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 navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (3) 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.
- (4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

DIO TRINAESTI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

- (1) Odluke o otkazu ugovora o radu, odluke donesene u postupcima iz članka 133. Zakona o radu te potvrde, isprave, akti i druga pismena koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se u poslovnim prostorima poslodavca, za radnoga vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke i druga pismena iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se radniku preporučenom poštom ili putem osobe koju je za dostavu ovlastio ravnatelj (dalje u tekstu: dostavljač), na adresu stanovanja radnika.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljač će radniku u poštanskom sandučiću ili pretincu ili kod osobe zatečene na mjestu dostave ostaviti pisanu obavijest da u određeni dan i sat bude na mjestu dostave radi primanja odluke ili drugog pismena iz stavka 1. ovoga članka i gdje do toga dana sam može podići isto.
- (4) Ako dostavljač u naznačeno vrijeme ne pronađe radnika ili ako on odbije primiti odluku ili drugo pismo iz stavka 1. ovoga članka, dostavljač će odluku ili drugo pismo iz stavka 1. ovoga članka ostaviti u radnikovom poštanskom sandučiću ili pretincu ili ako toga nema, na vratima ili drugom za radnika vidljivom mjestu. Na dostavnici uz ostavljenu odluku ili drugo pismo iz stavka 1. ovoga članka dostavljač će naznačiti razlog takve dostave, dan i sat kad je isto ostavio i potpisati se.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz ovoga Pravilnika.
- (6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud je sud nadležan za radne sporove.
- (7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 104.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva, za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Dostojanstvo i osobnost radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik pri obavljanju svojih poslova redovito dolazi u doticaj.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, obrazovanja, društvenog položaja, članstva u sindikatu, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta ili izražavanja, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika, a može biti i diskriminirajuće ponašanje uvjetovano nekom od nabrojanih osnova za zabranu diskriminacije.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 105.

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerenik za zaštitu dostojanstva).
- (2) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- (3) Poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva će bez odlaganja, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje 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.
- (5) 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.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 106.

- (1) Poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva će o svim radnjama koje poduzme u postupku ispitivanja pritužbe (npr. uzimanje iskaza osobe na koju se pritužba odnosi, iskaza svjedoka ili o pribavljanju drugih dokaza) sastaviti zapisnik, koji potpisuju osobe koje su dale iskaz te poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva koji je zapisnik sastavio.
- (2) U zapisniku se posebno navodi da je poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva osobe iz stavka 1. ovoga članka upozorio da su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da su upozoreni na posljedice odavanja te tajne.
- (3) Ako poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva temeljem provedenog postupka ispitivanja pritužbe utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postoji, o istome će donijeti obrazloženu pisanu odluku, u kojoj će navesti i primjerene mjere koje će poduzeti radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (4) Ako poslodavac ili povjerenik za zaštitu dostojanstva temeljem provedenog postupka ispitivanja pritužbe utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne postoji, o istome će donijeti obrazloženu pisanu odluku.

DIO ČETRNAESTI PRAVO NA SUDJELOVANJE U ODLUČIVANJU

Članak 107.

- (1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim odredbama Zakona o radu.
- (2) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (3) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.
- (4) Ako radničko vijeće nije utemeljeno kod poslodavca, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava iz članka 164. stavka 2. navedenog Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. tog Zakona.

Sindikalni povjerenik i predstavnik

Članak 108.

- (1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.
- (2) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

- (3) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.
- (4) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.
- (5) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.
- (6) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (7) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 6. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (8) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 6. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.
- (9) Sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.
- (10) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. Zakona o radu.

DIO PETNAESTI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

- (1) Prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju Zakona o radu, drugih zakona i propisa kojim se uređuju radno-pravni odnosi, kolektivnog ugovora, sklopljenih ugovora o radu, odluka i drugih akata koje donosi Upravno vijeće i ravnatelj.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 110.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i u postupku utvrđenom za donošenje ovog Pravilnika.

Članak 111.

Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Braniteljskog centra.

BROJ: BC-UV1-25-4-1
Zagreb, 14. siječnja 2025.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
BRANITELJSKI CENTAR
PAKRAC
Bolnička ulica 1
41 1

Darko Nekić

Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Braniteljskog centra dana 15. siječnja 2025. godine, a stupio je na snagu dana 23. siječnja 2025. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
BRANITELJSKI CENTAR
PAKRAC **Darko Nekić**
Bolnička ulica 1
1