



**RIJEČKA RAZVOJNA
AGENCIJA PORIN d.o.o.**

Milutina Barača 62, 51 000 Rijeka | +385 51 634 331 | rraporin@porin.hr | www.porin.hr

Temeljem odredbe članka 27. Društvenog ugovora (potpuni tekst od 10.09.2025. godine) Riječke razvojne agencije Porin d.o.o. u skladu s odredbom članka 27. Zakona o radu, direktor Nenad Antolović, dana 2.3.2026. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Riječka razvojna agencija Porin d.o.o., Rijeka, Milutina Barača 62, OIB: 29183761133 kao poslodavac (dalje u tekstu: RRA Porin) uređuje zasnivanje radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmore i dopuste, zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaću i druga materijalna prava radnika prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, te druga pitanja u vezi s radom u RRA Porin.
- (2) Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe svih rodova.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve zaposlene u RRA Porin, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

1. Unutarnje ustrojstvo i način rada

Članak 3.

Unutarnje ustrojstvo, način rada i rukovođenje, sistematizacija radnih mjesta, opis poslova i zadaća za pojedino radno mjesto, uvjeti koji se zahtijevaju za pojedino radno mjesto, broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu i druga pitanja od važnosti za rad RRA Porin uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta u RRA Porin, koji, uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora donosi direktor RRA Porin.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447
OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.
Direktor: Nenad Antolović

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim primjenjivim zakonima, ovim pravilnikom i drugim pravnim propisima zasnovati radni odnos u RRA Porin.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 5.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor.
- (2) Odluka iz stavka 1. sadrži najmanje podatke o: radnom mjestu, broju izvršitelja, obračunu plaće, načinu zapošljavanja i roku za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od 8 dana.
- (3) Na temelju Odluke iz stavka 1. objavljuje se natječaj koji sadrži podatke iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Rok za podnošenje prijave može se produžiti u skladu s okolnostima slučaja.
- (5) Prema odluci direktora natječaj se može poništiti u svako doba.
- (6) O rezultatima provedenog natječaja kandidati će se obavijestiti u roku od 8 (osam) dana od dana od izbora kandidata.
- (7) Na promjenu radnog mjesta unutar RRA Porin ne primjenjuju se odredbe ovog članka.

Članak 6.

- (1) Odluku o potrebi i načinu zasnivanja radnog odnosa s direktorom društva donosi Skupština RRA Porin, u skladu s osnivačkim aktom.
- (2) S direktorom se sklapa ugovor kojeg potpisuje član Skupštine RRA Porin.

3. Prethodna provjera radnih i zdravstvenih sposobnosti radnika

Članak 7.

- (1) Prije donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa, RRA Porin može provjeriti radne i stručne sposobnosti kandidata za obavljanje poslova.
- (2) Radna i stručna sposobnost kandidata može se provjeriti temeljem razgovora, testova, povjeravanjem određenih zadataka praktično i na drugi prigodan način ovisno o sadržaju radnog mjesta te na drugi primjeren način ovisno o vrsti poslova radnog mjesta.
- (3) Provjeru sposobnosti vrši direktor, osoba ili povjerenstvo koju imenuje direktor.
- (4) Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi direktor.

Članak 8.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka troškove liječničkog pregleda snosi RRA Porin.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:
 1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. danu početka rada
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno RRA Porin, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (3) Umjesto odredbi o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o radu.
- (4) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika o radu te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 10.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.
- (2) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u opće akte RRA Porin kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu ili ovim pravilnikom nije drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) RRA Porin s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno pozitivnim propisom.
- (4) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

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

4. Probni rad

Članak 13.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.
- (3) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.
- (4) Probni rad radnika prati i ocjenjuje direktor.
- (5) Direktor može odrediti da probni rad prati i ocjenjuje neposredno nadređeni radnik.

Članak 14.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.

Članak 15.

- (1) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora bit obrazložen u pisanom obliku i dostavljen radniku.
- (2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu iz prethodnog stavka.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu

Članak 16.

- (1) RRA Porin ima obvezu stvoriti uvjete i poduzeti sve mjere kojima će štititi život, zdravlje i sigurnost radnika na radu uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (2) U vezi sa stavkom 1. ovog članka RRA Porin je dužna 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.
- (3) RRA Porin je dužna upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- (4) RRA Porin je dužna osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 17.

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

Sastavni dio rasta.

(2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti RRA Porin o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od RRA Porin utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

(1) RRA Porin je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Članak 19.

(1) Evidencija o radnicima RRA Porin je evidencija o osobnim podacima radnika i podacima vezanim uz radni odnos, a sadrži podatke propisane pravilnikom kojim se propisuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, RRA Porin je dužan voditi i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 20.

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

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo RRA Porin ili osoba koju za to posebno opunomoći direktor.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 21.

(1) RRA Porin je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

(3) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

(2) Direktor je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako direktor u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se na osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, RRA Porin može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovog članka.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
- (9) U slučaju spora teret dokazivanja je na RRA Porin.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Pripravnik

Članak 23.

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala može se zaposliti kao pripravnik.
- (2) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše 1 godinu.
- (5) Na pripravnikov zahtjev, pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako se ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (6) Tijekom pripravničkog staža pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.
- (7) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

2. Stručni ispit

Članak 24.

- (1) Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit, a ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen posebnim pravnim propisom, pripravnik po završetku pripravničkog staža polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (2) Ako pripravnik ne položi pripravnički stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.
- (3) Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 25.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, RRA Porin može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Sastavni dio rasta.

- (4) Ako Zakonom o radu ili ovim Pravilnikom o radu nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno, organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u RRA Porin.
- (5) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između 2 (dva) radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (6) Plaća i druga materijalna prava (regres i slično) radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se i isplaćuju razmjerno vremenu koje radnik radi.
- (7) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti RRA Porin o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (8) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) 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.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 29.

Sastavni dio rasta.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev RRA Porin dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava RRA Porin da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev RRA Porin 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.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu, a RRA Porin mu je matični poslodavac, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (7) Radniku koji kod RRA Porin obavlja dodatan rad ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Odluku o prekovremenom radu donosi direktor.

Članak 30.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- (2) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.
- (3) Rad radnika iz stavka 2. ovog članka ne može trajati duže od 8 sati dnevno članak.
- (4) Trudnici se ne može odrediti noćni rad, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od 24 sata, trajati duže od 8 sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.
- (6) U slučaju noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka, RRA Porin će osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

5. Rad u smjenama

članak 31.

- (1) Za određene poslove, kada za to postoji potreba, može se organizirati rad u smjenama na način da dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurat će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan

6. Raspored radnog vremena

Članak 32.

- (1) Uobičajeno redovno dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno, a na poslovima koji po svojoj naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, dnevno radno vrijeme je dvokratno.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (2) Tjedno radno vrijeme uobičajeno se raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.
- (3) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom direktor.
- (4) O odluci iz stavka 2. ovog članka, radnici se moraju obavijestiti najmanje 7 dana unaprijed.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

- (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) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti sukladno odredbama Zakona o radu.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 34.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

3. Tjedni odmor

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovoga Pravilnika.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik će koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 37.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (1) Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetni radnik i radnik s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, subote, nedjelje te dani plaćenog dopusta.
- (4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 38.

- (1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri tjedna, a maloljetnom radniku i radniku s invaliditetom na pet tjedana, dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:

a) ukupni radni staž radnika

od 1 do 4 godine radnog staža	2 radni dan
od 5 do 9 godina radnog staža	3 radna dana
od 10 do 14 godina radnog staža	4 radna dana
od 15 do 19 godina radnog staža	5 radna dana
iznad 20 godina radnog staža	6 radnih dana

b) uvjeti rada

ako radnik radi u smjenama i/ili turnusima ili na šalteru/recepciji	1 radni dan
---	-------------

c) stručno znanje potrebno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je službenik raspoređen:

radna mjesta sa uvjetom magistra struke ili stručnog specijaliste	5 radnih dana
radna mjesta sa uvjetom sveučilišnog ili stručnog prvostupnika	4 radna dana
radna mjesta sa uvjetom srednje stručne spreme	3 radna dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

roditelju, posvojitelju ili skrbniku jednog ili više djeteta s invaliditetom	4 radna dana
samohranom roditelju jednog ili više djeteta mlađeg od 10 godina	3 radna dana
roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina	2 radna dana
roditelju djeteta mlađeg od 7 godina	2 radna dana

- (2) Pod radnim stažem iz stavka 1. točke a. ovog članka podrazumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor za osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa traje ukupno 4 (četiri) tjedna.
- (4) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svaku kalendarsku godinu prema podacima koji vrijede prvog siječnja te godine.

Članak 39.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u RRA Porin.
- (2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja, opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 40.

- (1) Pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora iz članka 37. i 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa ima:
1. radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
 2. radnik kojem prestaje radni odnos.
- (2) 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.

Naknada za neiskorišteni dio godišnjeg odmora

Članak 41.

- (1) Radnik kojemu prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (3) Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 42.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor RRA Porin.
- (2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, direktor je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te, u tom smislu, zatražiti njihove prijedloge.
- (3) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora radniku se dostavlja Odluka o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Korištenje godišnjeg odmora može se odobriti i na zahtjev radnika pod uvjetom da je zahtjev podnesen najkasnije 7 (sedam) dana unaprijed te da je isti skladu s potrebama organizacije rada RRA Porin.

Članak 43.

Sastavni dio rasta.

- (1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i RRA Porin drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (3) 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.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje RRA Porin nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (5) Radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.
- (6) Radnik ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti direktora tri dana ranije.

Članak 44.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se to pravo može uskratiti.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 45.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno, prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke direktora.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 46.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, ukupno u trajanju do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

Sastavni dio rasta.

sklapanje braka ili sklapanje životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenje i posvojenje djeteta	5 radnih dana
provedbe prilagodbe djeteta pri polasku u vrtić	5 radnih dana
1. dan škole djeteta koje polazi u 1. razred osnovne škole	1 radni dan
smrt bračnog ili izvanbračnog druga (dalje u tekstu: supružnik), smrt formalnog ili neformalnog životnog partnera (dalje u tekstu: životni partner), smrt roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, brata ili sestre	5 radnih dana
smrt bake ili djeda ili roditelja supružnika ili životnog partnera ili unuka	3 radna dana
teške bolesti djeteta, pastorka ili posvojenika, supružnika ili životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe ili posvojitelja	do 3 radna dana
elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
selidba odnosno promjena mjesta prebivališta ili boravišta	2 radna dana
za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisano posebnim zakonom, na koji je radnika uputila RRA Porin	do 10 radnih dana
prenatalni pregled trudnice	2 radna dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, odnosno težu bolest navedenu u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ima pravo na plaćeni dopust na dan kada je radnik dao krv i sljedeći radni dan. Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (4) U slučaju kretanja djeteta u vrtić odnosno prvi razred osnovne škole, slobodni dani se dobivaju na 1. dan škole odnosno za trajanja prilagodbe.
- (5) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.
- (6) Radnik je obvezan RRA Porin dostaviti odgovarajuću ispravu iz koje proizlaze razlozi za opravdanost plaćenog dopusta (npr. vjenčani list, rodni list djeteta, smrtovnica, potvrda o promjeni prebivališta i sl.), ovisno o osnovi korištenja plaćenog dopusta. U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 2 slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem neposredno nadređenoj osobi, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

Članak 47.

- (1) Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor na temelju pismenog zahtjeva radnika.
- (2) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme kad nastupe okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (3) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Sastavni dio rasta.

6. Neplaćeni dopust

Članak 48.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor, na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- (3) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 49.

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, RRA Porin ne može otkazati ugovor o radu.

1. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 50.

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 se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova RRA Porin 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.

2. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 51.

- (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, RRA Porin 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, RRA Porin je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 52.

- (1) Ako je RRA Porin poduzeo sve mjere iz članka 51. ovog Pravilnika, 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, RRA Porin radniku može otkazati ugovor o radu.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

(2) U sporu između RRA Porin i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

3. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 53.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, RRA Porin ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 51. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, od iznosa koji bi mu inače pripadao prema odredbama ovog Pravilnika ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu prema odredbama ovog pravilnika.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira RRA Porin.

IX. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADA PLAĆA

1. Plaća

Članak 54.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

(2) Osnovna plaća radnika utvrđuje se u skladu s odredbama pravilnika o unutarnjem ustrojstvu za svako pojedino radno mjesto, a ugovara se u bruto iznosu.

(3) Radniku pripada dodatak na osnovnu plaću za radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

(4) Dodatak na radni staž izračunava se tako da se osnovna plaća u bruto iznosu pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(5) Pod radnim stažem iz stavka 3. ovog članka podrazumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, s tim da se staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju. Vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa uračunava se u staž u smislu ove odredbe.

Članak 55.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(3) RRA Porin je dužan, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

(4) Na radnikov zahtjev RRA Porin je obavezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeeće podudara s dospijeećem plaće.

Ostali dodaci na plaću

Članak 56.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:
1. za rad noću – 50 %
 2. za prekovremeni rad – 50 %
 3. za rad subotom – 25,00 %
 4. za rad nedjeljom – 50,00 %
 5. za rad na blagdan i neradne dane utvrđene zakonom – 150,00 %
 6. za rad u drugoj smjeni – 10,00 %
 7. za rad u turnusu – 10,00 %
 8. za pripravnost (pasivno dežurstvo) – 10,00 %.
- (2) Ako radnik radi na dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150 %.
- (3) Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).
- (4) Noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22:00 do 06:00 sati, a pod radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14:00 do 22:00 sata.
- (5) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim dodatka za rad u turnusu ili drugoj smjeni.

Članak 57.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za stalni dodatak temeljem akademskog naziva i stupnja u slučaju da:
1. je radnik završio sveučilišni specijalistički studij te stekao akademski naziv specijalist uz naznaku struke – za 3%
 2. radnik ima stečen akademski stupanj magistra znanosti – za 8 %
 3. radnik ima stečen akademski stupanj doktora znanosti odnosno doktora umjetnosti – za 15 %.
- (2) Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se pod uvjetom da isti nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i da je isti u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, što utvrđuje odlukom direktor.
- (3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

2. Naknada plaće

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

1. korištenja godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
5. stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
6. osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
7. drugih slučajeva utvrđenih pozitivnim propisom.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 59.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 70 %.
- (2) Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Naknada troškova prijevoza i naknada za podmirivanje troškova prehrane

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali ne iznad iznosa mjesečne radničke karte prema cjeniku KD Autotroleja d.o.o. za zadnju zonu.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100,00 eura neto mjesečno.
- (3) Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno, u pravilu uz plaću.

2. Regres za godišnji odmor, božićnica, uskrsnica, poklon u povodu blagdana Svetog Nikole

Članak 61.

- (1) RRA Porin radniku može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u prema odluci direktora.
- (2) RRA Porin može radniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane, uskršnje blagdane kao i isplatu poklona u povodu svetog Nikole radniku koji je roditelj/posvojitelj/udomitelj djeteta do 15. godine života (uključujući dijete koje navršava 15 godina u tekućoj godini) prema odluci direktora.
- (3) Isplata regresa iz stavka 1. ovoga članka izvršiti će se u cijelosti jednokratno sa isplatom plaće za mjesec lipanj radnicima koji su u trenutku isplate regresa u radnom odnosu u RRA Porin.
- (4) Prigodna nagrada za božićne blagdane te isplata poklona povodom Svetog Nikole isplaćuje se najkasnije do 31.12. tekuće godine, nagrada za uskršnje blagdane najkasnije do 30.4. tekuće godine.

3. Naknada plaće na službenom putu

Članak 62.

- (1) Kada je radnik po nalogu RRA Porin upućen na službeno putovanje, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.
- (2) Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.
- (3) Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran smještaj na bazi punog pansiona pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona pripada mu 50 % dnevnice.

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 63.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se ne plaća porez.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

(2) Radnik je prije korištenja privatnog automobila u službene svrhe dužan pribaviti pisano odobrenje direktora.

5. Nagrada za radni učinak

Članak 64.

(1) Radniku se može isplatiti nagrada za ostvarene rezultate rada na tromjesečnoj osnovi.

(2) Nagrada se isplaćuje temeljem:

1. ostvarenja planiranih ciljeva,
2. rezultata rada,
3. doprinosa realizaciji poslovnih planova RRA Porin.

(3) Odluku o isplati i visini nagrade donosi direktor, na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja, gdje je primjenjivo.

Članak 65.

(1) Ukupan iznos nagrada isplaćen pojedinom radniku po osnovi rezultata rada ne može prelaziti 1.200,00 EUR na godišnjoj razini.

(2) Isplata nagrade osim o radnom učinku, ovisi i o raspoloživim financijskim sredstvima RRA Porin.

(3) Nagrada nema trajni karakter.

X. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze poslodavca

Članak 66.

RRA Porin je obavezan radniku u radnom odnosu isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, pravilnika o radu, ugovora o radu te ostalih pravnih propisa.

2. Obveze radnika

Članak 67.

(1) Radnik na radu, i u vezi sa radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

1. Da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. Da izvršava naloge direktora i neposrednog nadređene osobe,
3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti direktora ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
5. Da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

6. Da surađuje s drugim djelatnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo,
 7. Da čuva imovinu RRA Porin i poduzima mjere za njenu zaštitu,
 8. Da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
 9. Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu RRA Porin,
 10. Da štiti i unaprjeđuje ugled RRA Porin,
 11. Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
 12. Da poštuje pravila RRA Porin i etički kodeks.
- (2) Poslovnom tajnom u smislu podstavka 11. prethodnog stavka smatra se naročito:
1. tijekom donošenja strateških odluka do njihove objave ukoliko su radniku poznate
 2. svako financijsko poslovanje do konačne odluke i službene objave
 3. sve informacije koje se odnose na sigurnost i čuvanje imovine RRA Porin
 4. osobni podaci o djelatnicima kojima raspolaže djelatnik prema Zakonu o radu
 5. -osobni podaci o klijentima i poslovnim suradnicima RRA Porin te svi drugi osobni podaci koje je radnik doznao tijekom rada i u svezi s radom kod RRA Porin.

Članak 68.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti direktora o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 69.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu RRA Porin dužan je štetu naknaditi.
- (2) Štetom se smatra svako umanjeње vrijednosti imovine RRA Porin, umanjeње dobiti kao i šteta koju je RRA Porin nadoknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom, te nematerijalna šteta utvrđena u paušalnom iznosu.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (4) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (6) Svaki radnik u RRA Porin obvezan je prouzrokovanu štetu odmah prijaviti direktoru.

2. Odgovornost RRA Porin

Članak 70.

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. odlaskom radnika u mirovinu,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i RRA Porin,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 72.

Ugovor o radu mogu otkazati i RRA Porin i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 73.

RRA Porin može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok 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),
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 74.

(1) Kada je RRA Porin poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

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

Članak 75.

Sastavni dio rasta.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, RRA Porin je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od RRA Porin da to učini.

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

Članak 76.

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

Izvanredni otkaz

Članak 77.

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

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 78.

(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 RRA Porin zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika, 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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 79.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) RRA Porin mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 80.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447

OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.

Direktor: Nenad Antolović

trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je RRA Porin u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Članak 81.

- (1) RRA Porin može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.
- (2) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna , ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno manje od jedne godine;
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno jednu godinu;
 - 3) mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno dvije godine;
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno pet godina;
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna , ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno deset godina;
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno dvadeset godina.
- (3) Otkazni rok iz stavka 2. ovog članka radniku koji je u RRA Porin 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.
- (4) 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 stavku 1. i 2. ovog članka.
- (5) RRA Porin nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.
- (6) Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 82.

Ako radnik, na zahtjev RRA Porin, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, RRA Porin mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 83.

- (1) Službeniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini četiri prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u prethodnoj godini u RRA Porin.
- (2) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu, nakon dvije godine neprekidnog rada u RRA Porin, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod RRA Porin.
- (3) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u RRA Porin.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 84.

Sastavni dio rasta.

- (1) Odredbe ovog pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada RRA Porin 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. ovog članka radnik prihvati ponudu RRA Porin, 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 RRA Porin, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za podnošenje zahtjeva iz članka 89. stavka 1. ovoga Pravilnika 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 RRA Porin, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Dostava odluka

Članak 85.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom radnom mjestu, uz dostavnicu ili naznaku datuma uručenja na samom pismenu, koju potpisuje radnik.

Članak 86.

- (1) Ako radnik odbije primiti odluku iz članka 85. ovoga Pravilnika, odluka se može dostaviti radniku putem elektroničke pošte na službenu adresu koja je radniku dodijeljena od strane RRA Porin. U tom slučaju odluka će se smatrati dostavljenom u trenutku kada poruka bude zabilježena na serveru primatelja.
- (2) Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, odluka iz stavka članka 85. dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju adresu dostavljenju RRA Porin.
- (3) Ako se preporučeno pismeno vrati s zbog netočne adrese ili zbog toga što primatelj nije preuzeo pošiljku, pismeno će se staviti na oglasnu ploču RRA Porin uz naznaku datuma stavljanja, te će se nakon proteka osmog dana od stavljanja pismena na oglasnu ploču smatrati da je radniku uručena odluka.

2. Zahtjev za zaštitu prava radnika

Članak 87.

- (1) Radnik koji smatra da mu je RRA Porin kao poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno, od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od RRA Porin ostvarenje tog prava.
- (2) Ako RRA Porin u roku petnaest dana od dostave zahtjeva djelatnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 88.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika direktor RRA Porin će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, koji obvezuje RRA Porin i ovim pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Sastavni dio rasta.

Članak 89.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči RRA Porin, a primjenjuje se od 1.3.2026. godine.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 4.10.2019. godine.

Članak 90.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan odredbama Zakona o radu koje uređuju njegovo donošenje.

Urbr: 01-2/29-2026

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči RRA Porin dana 2.3.2026. godine te je stupio na snagu dana 11. 3. 2026. godine.

Riječka razvojna agencija
Direktor **Porin d.o.o.**
Rijeka, M. Barača 62 2



Nenad Antolović

Sastavni dio rasta.

Temeljni kapital: 331.800 EUR uplaćen u cijelosti | Trgovački sud u Rijeci | MBS: 040035447
OIB: 29183761133 | IBAN: HR8223600001101404794 - Zagrebačka banka d.d.
Direktor: Nenad Antolović