

RAZVOJNA AGENCIJA MRAV d.o.o.

PRAVILNIK

o ostvarivanju prava na godišnji odmor i dopuste

Na temelju Zakona o radu i ovlasti poslodavca da općim aktom utvrdi prava radnika povoljnija od zakonskog minimuma, direktor Razvojne agencije MRAV d.o.o. donosi ovaj Pravilnik.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava radnika Razvojne agencije MRAV d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac) na godišnji odmor, plaćeni dopust i druga s njima povezana prava koja Poslodavac želi posebno urediti.

Na sva prava i obveze iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju Zakon o radu i drugi važeći propisi.

Ako je neko pravo radnika ugovorom o radu, drugim općim aktom Poslodavca ili zakonom uređeno povoljnije za radnika, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

II. GODIŠNJI ODMOR

Članak 2.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Za radnika kojem je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana tjedno osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana, a za radnika kojem je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana tjedno osnovica iznosi 24 radna dana.

Osnovica iz prethodnog stavka uvećava se prema kriterijima iz članka 3. ovoga Pravilnika.

Za potrebe računanja dana godišnjeg odmora, radnim danom smatra se dan koji je prema rasporedu radnog vremena radnika njegov radni dan.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od ovlaštenog liječnika te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, sukladno Zakonu o radu.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 3.

Kriteriji za dodatne dane godišnjeg odmora

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti poslova, radnih uvjeta, ostvarenih učinaka, socijalnih kriterija i drugih kriterija, i to:

1. S obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:

- radnicima na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja magistra struke ili stručnog specijalista – 4 dana

- radnicima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja sveučilišnog ili stručnog prijediplomskog studija – 3 dana
- radnicima na radnim mjestima za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja srednje stručne spreme – 2 dana

2. S obzirom na dužinu radnog staža:

- do navršenih 5 godina radnog staža – 2 dana
- od navršenih 6 do navršenih 9 godina radnog staža – 3 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža – 4 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža – 5 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža – 6 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža – 7 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža – 8 dana
- od 35 i više godina radnog staža – 9 dana

3. S obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim uvjetima ili posebnim radnim vremenom – 2 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 1 dan

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju i staratelju jednog malodobnog djeteta – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po – 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu – 2 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta – 3 dana
- osobi s invaliditetom – 2 dana

5. Prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje natprosječne rezultate u radu – do 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se osnovica uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih prema kriterijima iz ovoga članka. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u kalendarskoj godini, neovisno o tome je li radno vrijeme radnika raspoređeno na pet ili šest radnih dana tjedno.

Članak 4.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Radnik ostvaruje razmjerni dio godišnjeg odmora u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu. Razmjerni dio utvrđuje se u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa, uz zakonska pravila o zaokruživanju.

Članak 5.

Raspored i korištenje godišnjeg odmora

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor, vodeći računa o potrebama organizacije rada i mogućnostima za odmor radnika, u skladu sa Zakonom o radu.

Direktor je dužan radnika obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova. Ako ga koristi u dijelovima, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor duži od dva tjedna.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Prenošenje i korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora u sljedećoj kalendarskoj godini ostvaruje se u rokovima i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 6.

Naknada plaće i prestanak radnog odnosa

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini propisanoj Zakonom o radu.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac će radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu.

III. PLAĆENI DOPUST

Članak 7.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, do ukupno najviše 16 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta – 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojčeta, skrbnika ili staratelja i unuka – 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika – 5 radnih dana
- selidba u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 3 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja – 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put – 7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama – 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika – 5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Plaćeni dopust koristi se u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi koje je pravo priznato, osim kada priroda pojedine okolnosti opravdava drukčije korištenje.

Članak 8.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja radniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje za pripremanje i polaganje ispita.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz prethodnog stavka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 9.

Dokazivanje okolnosti

Radnik je dužan, na zahtjev Poslodavca, dostaviti odgovarajući dokaz o nastanku okolnosti na temelju koje ostvaruje pravo na plaćeni dopust, kada je to razumno potrebno radi utvrđivanja prava.

Zakonska prava na plaćeni dopust, neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi, odsutnost s posla zbog hitnog obiteljskog razloga te druga prava koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom ostvaruju se neposredno prema Zakonu o radu.

IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 10.

Za pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se Zakon o radu i drugi važeći propisi Republike Hrvatske.

Ako se nakon stupanja na snagu ovoga Pravilnika izmijeni prisilna zakonska odredba, neposredno se primjenjuje važeća zakonska odredba, a ovaj će se Pravilnik uskladiti pri prvoj sljedećoj izmjeni.

Članak 11.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaju se primjenjivati odredbe ranijeg Pravilnika o radu Poslodavca kojima su bila uređena pitanja godišnjeg odmora i dopusta. Na ostala pitanja iz radnog odnosa primjenjuju se Zakon o radu, drugi važeći propisi, ugovori o radu i drugi važeći opći akti Poslodavca, svaki u okviru pitanja koja uređuje.

Članak 12.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na način dostupan svim radnicima i stupa na snagu osmoga dana od dana objave.

U Kutini, 01.09. 2026.

Direktor
Mišel Novosel
RAZVOJNA AGENCIJA
mfau
Hrv. branitelja 2, KUTINA d.o.o.