

Na temelju članka 8., 9., 11., 13. i 14. Zakona o radu ( "Narodne novine", broj 93/14,127/17, I 98/19.) FENRIR DOO, MLJEKARSKA ULICA 29, ZAGREB, OIB: 63618289113(u daljnjem tekstu: Poslodavac), s jedne strane

i

**YADAV RAJENDER**, rođen/a **04.02.1986.godine**, iz **RAJAHSTAN, INDIJA**,  
**OIB:07862818669** ( u daljnjem tekstu: Radnik), s druge strane, sklopili su dana **29.01.2025. godine**.

## **UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME**

### **Članak 1.**

Ovim ugovorom utvrđuju se međusobna prava i obveze, na radu i iz rada između ugovornih strana, a sukladno Zakonu o radu .

### **Članak 2.**

Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme do **01.03.2026.** (odnosno godinu dana od dobivanja dozvole za boravak i rad).

### **Članak 3.**

Ugovor se sklapa za obavljanje poslova **POLAGAČ KERAMIČKIH PLOČICA.**

### **Članak 4.**

Radnik otpočinje s radom dana **01.03.2025. godine**.( odnosno od dana dobivanja radne dozvole)

### **Članak 5.**

Radnik će poslove navedene u članku 3. ovog Ugovora obavljati u **ZAGREBU, MLJEKARSKA ULICA 29** ili na području RH, gdje Poslodavac obavlja poslove iz registrirane djelatnosti.

### **Članak 6.**

Radnik se obvezuje rad obavljati sukladno uputama Poslodavca.

U slučaju da Poslodavac za pojedini posao ne da Radniku uputu, Radnik se obvezuje rad obavljati po pravilima struke za posao koji obavlja.

### **Članak 7.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ovog ugovora ili koji ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ovog Ugovora Radnik dolazi u dodir.

*Natalija Klun*

*21.3.2025*

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova, Poslodavac može uputiti Radnika na pregled.  
Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

### Članak 8.

Radni odnos zasniva se uz uvjet probnog rada u trajanju 1 mjesec.  
U slučaju otkaza za vrijeme probnog rada, otkazni rok iznosi sedam dana.

### Članak 9.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad, Radnik je dužan o istom odmah obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od 3 dana dostaviti Poslodavcu liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.  
Ako zbog opravdanih razloga Radnik nije mogao ispuniti ovu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### Članak 10.

Radnik će raditi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno. Radno vrijeme Radnika je jednokratno.  
Početak i završetak radnog vremena određuje Poslodavac svojom posebnom Odlukom.

### Članak 11.

Tjedni odmor Radnik će koristiti u pravilu nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno kojem se pritrja dnevni odmor od 12 sati.  
Ako Radnik radi nedjeljom osigurati će mu se subota ili ponedjeljak kao dan tjednog odmora ili neki drugi dan u tjednu prema rasporedu.  
Radnik ima pravo svakog radnog dana na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

### Članak 12.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i u slučaju potrebe obavljanja određenih poslova kako ne bi nastala šteta za Poslodavca.  
U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, Radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do 10 sati tjedno.

● Prekovremeni rad se ne može odrediti:  
- malodobnom Radniku;

Prekovremeno, samo uz pisanu izjavu Radnika o dobrovoljnom pristanku, može raditi trudnica, roditelj djeteta do 3 godine starosti, samohrani roditelj do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

### Članak 13.

Radnik ima pravo nakon 6 mjeseci rada kod ovog Poslodavca, na godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna za svaku kalendarsku godinu.  
Radnik je dužan koristiti godišnji odmor u skladu s rješanjem o korištenju godišnjeg odmora i može mijenjati vrijeme korištenja bez odobrenja Poslodavca, koje mora biti u pisanom obliku.  
U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani neradni dani određeni zakonom.  
Prilikom određivanja dužine trajanja godišnjeg odmora, radno vrijeme je raspoređeno na 6 radnih dana.

Matkija Mluc

21. 7. 2021



PER 2018

Marko Marko

Za slučaj redovitog otkaza, otkazni rok se utvrđuje u skladu s člankom 122. Zakona o radu. U slučaju kada Poslodavac otkazuje Radniku ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz izvršavan skrivljenim ponašanjem radnika), Radnik ima pravo na otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u članku 122. stavak 1. Zakona o radu.

#### Članak 17.

Svaka od ugovornih strana može otkazati ugovor o radu na temelju sporazuma. Sporazum o otkazu mora biti sačinjen u pisanom obliku. U sporazumu će se utvrditi uvjeti pod kojima se ugovor o radu raskida.

#### Članak 16.

Za vrijeme godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan Radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 15.

Radnik koji je iskoristio godišnji odmor u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao za tu kalendarsku godinu, Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće za korištenje godišnjeg odmora. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

- ako radni odnos prestaje u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,

13. ovog Ugovora, za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način utvrđen člankom

#### Članak 14.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Godišnji odmor od najmanje dva tjedna neprekidno, Radnik mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se Radnik i poslodavac drukčije ne dogovore. Drugi dio godišnjeg odmora Radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. 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 rodiljni, 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. Izimno od prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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. Jedan dan godišnjeg odmora Radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu da obavijesti Poslodavca tri dana prije korištenja.

#### Članak 18.

Poslodavac i Radnik mogu, ako imaju opravdan razlog, izvanredno otkazati ugovor o radu, bez poštivanja ugovorenog ili propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana povrede prava iz radnog odnosa, odnosno od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz.

#### Članak 19.

Bez obzira na način prestanka ugovora o radu, Radnik je dužan:

- obaviti primopredaju posla, dokumenata, podataka, sredstava rada i sitnog inventara kojeg je koristio u radu, odnosno pisano utvrditi način i rok primopredaje;
- unutar otkaznog roka uvesti u posao novog radnika;
- podmiriti svoje materijalne obveze prema Poslodavcu, odnosno pisano utvrditi način i rok njihovog podmirtivanja.

#### Članak 20.

Za obavljene poslove iz članka 3. ovog Ugovora za puno radno vrijeme, Poslodavac će Radniku isplaćivati mjesečnu osnovnu bruto plaću u iznosu od **950,00 EUR**.

#### Članak 21.

Radnik ima pravo na dodatke na osnovnu plaću i to:

- za otežane uvjete rada
- za rad noću koji počinje u 22 sata, a završava u 6 sati
- za prekovremeni rad
- za rad nedjeljom
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrdene zakonom

Ako se Radniku u tijeku jednog dana ponove dva ili više osnovna po kojima se povećava obračunska osnovica, tada se svi dodaci kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

#### Članak 22.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 30.-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće Radniku se uručuje obračun bruto plaće, primitak kojeg je Radnik dužan potpisati.

#### Članak 23.

Poslodavac će osiguravati proces rada i uvjete rada koji će Radniku omogućiti sigurno i uspješno obavljanje poslova.

#### Članak 24.

Radnik se obvezuje da će svoj rad i svoju radnu sposobnost, znanja i vještine koristiti u obavljanju posla prema ovom ugovoru o radu, te da će raditi savjesno i odgovorno u skladu s pravilima struke i zakonskim propisima i da će sredstva rada koristiti svrsishodno te da će u potpunosti poštivati radnu i tehnološku disciplinu, štitići ugled Poslodavca i svakodnevno osiguravati učinkovito obavljanje djelatnosti poslodavca.

Obvezuje se osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio, u skladu sa naravi i vrstom posla, od strane Poslodavca ili radnika kojeg on ovlasti.

#### Članak 25.

*21.12.2017*

*Radnik*



ZA POSLODAVCA:  
*Marija Blum*

*21.3.2025*

RADNIK:

U Zagrebu, 29.01.2025. godine.

Ovaj Ugovor je sklopljen u 2 istovjetna primjerka, od kojih Poslodavac zadržava 1 primjerak, a Radnik 1 primjerak od kojih svaki ima snagu izvornika. U znak prihvatanja prava i obveza iz ovog Ugovora, ugovorne strane isti vlastoručno potpisuju.

#### Članak 29.

Na sve odnose koji nisu uređeni ovim Ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

#### Članak 28.

Ako Radnik na radu, odnosno u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, obavezan je štetu nadoknaditi sukladno zakonu i odredbama Pravilnika o radu. Ako štetu uzrokuje više radnik, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Ako Radnik na radu ili u svezi 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. Ako se šteta ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi točno utvrđivanje štete uzrokovalo neraspazljive troškove, ista se može utvrditi u pausalnom iznosu. U određenim slučajevima kada šteta nije učinjena namjerno, kada je Radnik poduzeo sve da se šteta smanji, ili ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju Radnika ili njegove obitelji, Poslodavac može djelomično ili u cijelosti osobiti Radnika od obveze naknade štete.

#### Članak 27.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tui račun sklopiti poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac. Ako Radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka ovog članka, Poslodavac može od Radnika tražiti naknadu pretrpjenih šteta 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. Pravo Poslodavca iz prethodnog stavka ovog članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

#### Članak 26.

Radnik je obavezan čuvati poslovnu tajnu za trajanja i nakon prestanka radnog odnosa. Poslovnom tajnom u smislu prethodnog stavka ovog članka smatraju se sva dokumentacija i svi podaci o vlasnicima, radnicima, poslovnim partnerima, maržama, cijenama, uvjetima ugovora o radu, plaćama, porezima, kreditima, dugovanjima, odnosno financijskom poslovanju Poslodavca, te svi ostali podaci o Poslodavcu čijim otkrivanjem se može naškoditi u tržišnoj utakmici ili ugledu Poslodavca, a do kojih podataka Radnik dolazi u svom radu ili u svezi rada kod Poslodavca i ne smije bez prethodnog odobrenja Poslodavca ili prethodnog odobrenja osobe koju ovisi Poslodavac iste nikome pokazivati ili govoriti o tim saznanjima.