

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, u daljnjem tekstu: Zakon o radu), članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama (Narodne novine 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22) i članka 27. stavka 1. alineje 8. Statuta ustanove Upravljanje sportskim objektima ID: 124-1/20/1, Ur. broj: 100-05-25/20-1 od 25.07.2020., Upravno vijeće ustanove Upravljanje sportskim objektima sa sjedištem u Zagrebu, Trg Krešimira Čosića 11, OIB: 59365213244, na 59. sjednici održanoj 24. lipnja 2025. donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u daljnjem tekstu: radnik; pojam se odnosi jednako na muški i ženski rod) zaposlenih u ustanovi Upravljanje sportskim objektima (u daljnjem tekstu: Poslodavac), plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na radnike Poslodavca. U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima Poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Pravilnikom, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu odnosno sjedištu,
- 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,
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 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,
- 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,
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad (što može biti izraženo i kroz osnovicu pomnoženu s koeficijentom radnog mjesta) i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. alineja 6. – 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće odredbe zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke kao i ugovor iz članka 5. ovog Pravilnika.

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.

2. *Uvjeti za sklapanje ugovora o radu*

Članak 7.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije se zaposliti.

Zabrana rada iz prethodnog stavka 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.

Ukupno razdoblje trajanja rada iz stavka 2. ovog članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68.a Zakona o radu.

Članak 8.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje 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, osim za pravne poslove za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 9.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su aktima kojima se uređuju organizacija i sistematizacija poslova i plaće radnika.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja, vještine i sposobnosti.

Zabranjeno je zapošljavanje i/ili rad radnika na radnim mjestima i poslovima koji nisu sistematizirani u odgovarajućem aktu Poslodavca koji regulira sistematizaciju radnih mjesta.

Članak 10.

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.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

U slučaju iz prethodnog stavka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

3. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radniku se može ugovoriti probni rad, koji može trajati najviše do 6 mjeseci.

Probni se rad, iznimno, produžuje ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, trajanje probnog rada produžuje se 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.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

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. Međutim, 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 te pravo na otpremninu u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

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. U slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu, otkazni rok iznosi jedan tjedan.

Članak 12.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne dostavi radniku, najkasnije zadnjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

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, i to u najdužem trajanju od tri godine.

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.

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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka, 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 s jednim poslodavcem ili više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 1. i 3. 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 duži od tri godine:

- 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,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, 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.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, s time da Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti može radnika prethodno o tome obavijestiti usmenim ili pisanim putem.

Sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme Poslodavac ne smije ugroziti radna mjesta radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme.

6. Privremeno zapošljavanje

Članak 15.

Poslodavac će nastojati, ako organizacija rada to dopušta, ograničiti povjeravanje poslova iz djelatnosti poslodavca na sistematiziranim radnim mjestima drugim fizičkim osobama putem ugovora koji nisu ugovor o radu (ugovor o obavljanju studentskog posla i sl.) ili pravnim osobama putem ugovora o poslovno-tehničkoj suradnji (outsourcing, agencije za privremeno zapošljavanje).

3. PRIPRAVNICI

1. Pripravnici

Članak 16.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

S pripravnikom se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu. Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 17.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do devet mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 70% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

2. *Uvjeti za provedbu programa osposobljavanja pripravnika*

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor čija stručna sprema ne smije biti niža od stečene stručne spreme pripravnika.

Mentor je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ovlaštena osoba Poslodavca.

Ukoliko kod Poslodavca nema radnika koji zadovoljavanju uvjete iz stavka 1. ovog članka tada mentor može biti i radnik koji ima strukovnu kvalifikaciju nižu od pripravnika ili osobe koja se stručno osposobljava, uz uvjet da ima najmanje pet godina iskustva na strukovnim poslovima za koje se pripravnik odnosno osobe bez zasnivanja radnog odnosa stručno osposobljavaju.

Mentoru se uvećava brutoplaća za 5% u vremenu trajanja osposobljavanja s mjesečnim vođenjem Dnevnika rada kojega potvrđuje Poslodavac. Ukoliko se navedeno ne provede, ukida se povećanje za mentorstvo. Iznimno, ako pripravnik u dotičnom kalendarskom mjesecu nije efektivno radio niti jedan dan, mentor ne ostvaruje pravo na navedeno uvećanje plaće.

4. RADNO VRIJEME

1. *Puno radno vrijeme*

Članak 19.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, koje može biti jednako ili nejednako raspoređeno sukladno Zakonu o radu.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do nedjelje.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju, ako je to potrebno zbog organizacije poslovanja, poslodavac svojom odlukom može tjedno radno vrijeme rasporediti i na drugačiji broj radnih dana.

Članak 20.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- vrijeme odmora (stanka) u tijeku rada.

2. *Nepuno radno vrijeme*

Članak 21.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva ili više izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom nije drukčije uređeno.

3. *Skraćeno radno vrijeme*

Članak 22.

Na poslovima na kojima se, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na radnikovo zdravlje i radnu sposobnost.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje se posebnim propisom.

4. *Prekovremeni rad*

Članak 23.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

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 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane tako da za 1 (jedan) sat prekovremenog rada ima pravo na 1,5 (jedan i pol) sat slobodno.

5. *Nejednaki raspored radnog vremena*

Članak 24.

Radno vrijeme radnika može odlukom Poslodavca biti nejednako raspoređeno. Razdoblje takvog raspreda 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.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik potpiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može trajati duže od 6 neprekidnih mjeseci.

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.

7. Rad u smjeni

Članak 26.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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.

8. Noćni rad

Članak 27.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

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 noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada dužan voditi brigu o sigurnosti i zdravstvenim uvjetima noćnih radnika.

Radnicima koji se ne smatraju noćnim radnicima, ali radi prijeke potrebe, odnosno sezonski moraju raditi noću (npr. noćno uređivanje skijaških staza i sl.) Poslodavac će, ukoliko je isto moguće, osigurati prijevoz na posao i s posla, te nadoknaditi trošak prijevoza u slučaju korištenja privatnog vozila u službene svrhe.

Noćni rad ne može se odrediti radniku mlađem od 18 godina.

9. Raspored radnog vremena

Članak 28.

Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika, u kojem slučaju će to učiniti u razumnom roku do početka obavljanja posla. Raspored radnog vremena i način evidencije prisutnosti na radu radnika Poslodavac je uredio Odlukom o rasporedu radnog vremena i načinu evidencije prisutnosti na radu, a koju Odluku Poslodavac može mijenjati odnosno nadopunjavati sukladno potrebama poslovanja.

5. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 29.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 30.

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

3. Tjedni odmor

Članak 31.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 30. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora su nedjelja, te dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka i/ili na dane iz stavka 2. ovog 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, odnosno na raspoložive dane različite od dana iz stavka 2. ovog članka.

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 30. ovog Pravilnika.

4. Godišnji odmor

Članak 32.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna (20 radnih dana), koliko iznosi Zakonom o radu određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- **s obzirom na složenost poslova:**
 - zaposleni VSS 3 dana
 - zaposleni VŠS 2 dana
 - zaposleni SSS 1 dan
- **s obzirom na dužinu radnog staža:**
 - od 5 do 10 godina radnog staža 1 dan
 - od 11 do 15 godina radnog staža 2 dana
 - od 16 do 20 godina radnog staža 3 dana
 - od 21 do 25 godina radnog staža 4 dana
 - od 26 do 30 godina radnog staža 5 dana
 - od 31 do 35 godina radnog staža 6 dana
 - od 36 i više godina radnog staža 7 dana
- **s obzirom na uvjete rada:**
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan
- **s obzirom na posebne socijalne uvjete:**
 - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju ili posvojitelju maloljetnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1) do 4) stavka 1. ovog članka.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 33.

Slijepi radnici i radnici koji su donirali organ te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom mjerila iz članka 32. ovog Pravilnika.

5. Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 34.

Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i dani na koje radnik po svojem rasporedu radnog vremena ne radi.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani neplaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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.

6. Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenoga godišnjeg odmora

Članak 35.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, jedan dio koristiti u trajanju od najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koji sam odredi, uz obvezu da o tome pisano izvijesti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nisu mogli iskoristiti ili im njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

7. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekinutog staža;
- ako mu radni odnos prestane tijekom kalendarske godine.

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

8. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 37.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi Poslodavac, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi prijeke potrebe za radom u slučajevima više sile (poplava, požar i sl.), te u slučajevima izvršavanja osobito važnih, izvanrednih i neodgodivih zadataka i poslova, a na temelju posebne odluke Poslodavca. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz prethodnog stavka se smatraju putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koje 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. Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnika nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

9. Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 38.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radniku kojem je priroda posla takva da mora raditi prekovremeno, noću, nedjeljom ili blagdanom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

10. Plaćeni dopust

Članak 39.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, za svako dijete	5 radnih dana
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćeha, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana

- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana
- teška bolest djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja	3 radna dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo	3 radna dana
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, ali najviše do 4 puta godišnje.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik u pravilu koristi plaćeni dopust na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, a u nemogućnosti, radnik će isti koristiti po odobrenju neposredno nadređenog, ovisno o potrebama organizacije rada, a najkasnije u roku od 30 dana od dobrovoljnog darivanja krvi.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

11. Plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja

Članak 40.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja.

Članak 41.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za završni rad 5 dana.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za završni rad 2 dana.

12. Neplaćeni dopust

Članak 42.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije:

- | | |
|--|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima | najmanje 5 dana |
| - za pripremu i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) | najmanje 2 dana. |

Radniku se može odobriti zahtjev za neplaćeni dopust do 30 dana, o kojem zahtjevu odlučuje poslodavac. Iznimno, ukoliko radnik podnese zahtjev za neplaćenim dopustom u trajanju dužem od 30 dana, o istome odlučuje Upravno vijeće Poslodavca.

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

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo osiguranje sukladno posebnim propisima, Poslodavac će mu nadoknaditi troškove toga osiguranja.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 43.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- prestankom postojanja poslodavca.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 44.

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može predložiti radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži naročito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 45.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

4. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 46.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano 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 Poslodavca da to učini.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka prestaje važiti istekom tri godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno.

Organizacijskim razlogom za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu smatra se osobito ukidanje radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen.

Članak 47.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 48.

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

6. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 49.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge

osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Prije 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.

7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 50.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

8. Otkazni rok

Članak 51.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Iznimno, 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama, 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, 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.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

9. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 52.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok određuje se ovisno o tome koliko je vremena radnik neprekidno proveo u radnom odnosu s Poslodavcem i to:

- dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana za radnika u radnom odnosu neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno dvije godine,

- dva mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna za radnika u radnom odnosu neprekidno deset godina,
- tri mjeseca za radnika u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina.

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.

Radniku kojem se ugovor 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.

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 otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 53.

Odredbe 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).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. 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 8 (osam) dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava 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.

11. Otpremnina

Članak 54.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu. Iznimno, 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 navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, najviše do ukupno šest takvih plaća.

Otpremnina se isplaćuje radniku po dospijeću, a najkasnije u roku od petnaest dana nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 55.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto – plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

7. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADE PLAĆE

1. Plaća

Članak 56.

Plaću radnika čine osnovna odnosno ugovorena plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, a koji mu dodatak za radni staž pripada od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz stavka 2. ovog članka pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka računa se radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

Radnicima pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu 100,00 eura mjesečno.

Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.).

Članak 57.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice, pri čemu se za radnika primjenjuje ona osnovica koja je utvrđena važećim kolektivnim ugovorom, u visini i pod uvjetima koji su u njemu ugovoreni.

Visina osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu utvrditi će se temeljem odredbi važećeg kolektivnog ugovora.

Članak 58.

Plaća se isplaćuje do 10. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 59.

Radnik može primati plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

Banku radnik može promijeniti o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca.

Članak 60.

Za neprekidni radni staž ostvaren kod Poslodavca radniku će se pripadajući koeficijent složenosti poslova uvećati kako slijedi:

- za navršenih 20 do 29 godina 4%;
- za navršenih 30 do 34 godine 8%;
- za navršenih 35 i više godina 10%.

Neprekidnim radnim stažem kod poslodavca smatra se i neprekinuti radni staž proveden u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu d.o.o., odnosno kod poslodavca ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva poslodavca, pod uvjetom da nema prekida između završetka radnog staža kod navedenih Poslodavaca i početka radnog staža kod poslodavca.

2. Dodaci na plaću

Članak 61.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|----------------|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za rad subotom | 35% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata | 10% |
| - za rad u otežanim uvjetima rada | od 6% do 10 %. |

Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno na temelju službene evidencije o satima provedenima na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Dodaci na plaću iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Dodaci na plaću s osnova rada u otežanim uvjetima Poslodavac određuje sukladno pravilniku o otežanim uvjetima rada.

Osnovna plaća uvećati će se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%
- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8%
- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr.sc.) za 15%,

ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Točno uvećanje osnovne plaće za rad u otežanim uvjetima rada unutar raspona iz stavka 1. alineja 7. ovog članka regulirat će se Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca.

3. Naknada plaće

Članak 62.

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

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;

- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Članak 63.

Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada im naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik odsutan s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada mu razlika između naknade za bolovanje koju prima od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i naknade u visini od 85% prosječnog iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

8. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Regres

Članak 64.

Radnicima pripada pravo na:

- regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 350,00 eura.

Radnicima koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju punih mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

2. Božićnica

Članak 65.

Radnicima pripada pravo na:

- jednokratni dodatak-božićnica u iznosu od 350,00 eura.

Božićnica iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se do 20. prosinca tekuće godine.

3. Dar u naravi

Članak 66.

Radnicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 133,00 eura.

4. Solidarne potpore

Članak 67.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada – 2 (dvije) prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba;
- smrti radnika – u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Prosječna mjesečna neto plaća iz stavka 1. ovoga članka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Pod obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Članak 68.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 69.

Poslodavac će djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 70.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika – 1.000,00 eura, jednokratno;
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika – 400,00 eura, jednokratno;
- za rođenje ili posvojenje svakog djeteta – 664,00 eura, jednokratno;
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine 1 (jedne) prosječne mjesečne neto plaće.

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine. Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera radnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 71.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

5. *Osiguranje*

Članak 72.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

6. *Sistematski pregled radnika*

Članak 73.

Radnici imaju svake 2 godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada. Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Odluku o odabiru zdravstvene ustanove donosi Poslodavac.

7. *Jubilarna nagrada*

Članak 74.

Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod istoga poslodavca u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu, odnosno kod poslodavca ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva Poslodavca za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Smatra se da je godina navršena onog dana koji po svom broju odgovara danu kada je osoba započela raditi u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba, Zagrebačkom holdingu, odnosno kod poslodavca Ustanove Upravljanje sportskim objektima kojima je osnivač Grad Zagreb, bez obzira na promjenu naziva Poslodavca.

Radnicima će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

8. Dar za djecu

Članak 75.

Radnicima će se, za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana svetog Nikole, isplatiti 140,00 eura.

Ako su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposleni kod Poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, posvojitelja ili skrbnika, prema pisanoj izjavi koju potpisuju oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika.

Ako roditelji, posvojitelji ili skrbnici ne postignu sporazum, svakom se roditelju, posvojitelju ili skrbniku isplaćuje pola iznosa iz stavka 1. ovog članka.

9. Naknada za trošak prijevoza

Članak 76.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u krugu od 50 kilometara. Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza u mjestu rada svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz.

Mjesni prijevoz u mjestu rada je prijevoz na području Grada Zagreba te se prijevoz može osigurati kupnjom godišnje karte Zagrebačkog električnog tramvaja (ZET), HŽ putničkog prijevoza (HŽ) ili jedinstvene karte ZET- HŽ.

Kupnja jedinstvene godišnje karte ZET-HŽ je moguća samo u slučaju ako je za dolazak do lokacije rada potrebno koristiti prijevoz oba prijevoznika korištenje kojih je ujedno i vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima, koji imaju prebivalište odnosno boravište izvan mjesta rada, osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do krajnje stanice mjesnog javnog prijevoza, odnosno do prve stanice s kojom je povezan međumjesni i mjesni prijevoz u mjestu rada.

Visina troškova međumjesnog prijevoza dokazuje se za svaku proračunsku godinu, potvrdom o cijeni koštanja godišnje karte za međumjesni javni prijevoz, odnosno ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, potvrdom o cijeni koštanja mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.

Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza koji ispunjavaju navedene uvjete iz stavka 7. ovog članka, radnici ostvaruju pravo na isplatu novčanog iznosa povoljnije (jeftinije) godišnje, odnosno ako ne postoji godišnja karta, mjesečne karte.

Iznimno od stavka 2.-5. ovoga članka, naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, i to za:

- mjesni prijevoz u mjestu rada, ako nije u obvezi dolaska na posao duže od dva mjeseca uzastopce,
- međumjesni prijevoz, ako nije u obvezi dolaska na posao više od 2 dana uzastopce.

Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno radnika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, Poslodavac je dužan radniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

Radnici su dužni na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili Poslodavcu.

U slučaju promjene mjesta stanovanja, radnici su dužni bez odgode obavijestiti Poslodavca, a u protivnome snose štetne posljedice tog propusta.

Pojašnjenja radi, u slučaju promjene mjesta stanovanja, radnik ostvaruje pravo na odgovarajuću naknadu troškova prijevoza na posao i s posla tek za naredno vremensko razdoblje od obavijesti Poslodavcu.

10. Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 77.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 78.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 79.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan mjesta sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

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

9. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 80.

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, a koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog 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 sindikata i sindikalnih povjerenika.

Ako sindikati i sindikalni povjerenici uskrate suglasnost na otkaz radniku, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Radnik iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovor o radu, ako je to za njega povoljnije.

2. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 81.

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 njenom očekivanom trajanju.

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.

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

Članak 82.

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.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

4. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 83.

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.

5. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 84.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 80. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ako je ispunio uvjete na stjecanje prava na otpremninu utvrđenu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6. Zaštita privatnosti radnika

Članak 85.

Radnici su obavezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih podataka,
- o stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o ugovorenoj zabrani utakmice sa prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
- adresa prebivališta, odnosno boravišta,
- ostale podatke sukladno mjerodavnim propisima.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti Poslodavcu. Radnici koji ne dostave potrebne podatke ili kasne s dostavom snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 86.

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 sa radnim odnosom.

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

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osoba iz stavka 3. ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoji pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 87.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

7. *Zaštita dostojanstva*

Članak 88.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 89.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 90.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 88. ovog Pravilnika, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 91.

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

- neprimjereni i/ili neželjeni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi, poruke ili e-mail korespondencija i/ili što drugo;
- neugodno nabacivanje i sugestivne primjedbe i insinuacije;
- ponavljano i neželjeno iznošenje šala i opaski koje su spolno obojene
- ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno;
- opetovano neželjeno komentiranje odjeće i/ili pojave;
- neželjeno upućivanje prijedloga spolne naravi;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

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

Članak 92.

Radnik je dužan, prilikom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruje druge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 93.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja, povjerljive je naravi.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 94.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 93. ovog Pravilnika.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

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

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

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

Članak 95.

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

Na zahtjev člana sindikata o postupku povodom pritužbe o uznemiravanju obavještava se sindikalni povjerenik, koji je u postupku ovlašten dati svoje mišljenje u roku od 3 (tri) dana, koje se mora razmotriti prilikom odlučivanja o mjeri.

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

Članak 96.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje.

Članak 97.

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

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

10. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 98.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom. Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

Nagrada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

Radnik je o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik dužan mu je isplatiti nagradu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

11. NAKNADA ŠTETE

1. *Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu*

Članak 99.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji 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 počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 100.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema ili ako je knjigovodstvena vrijednost nerazmjerno niska, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

2. *Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku*

Članak 101.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

12. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. *Opće radne obveze*

Članak 102.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike Poslodavca, koji su dužni, između ostalog:

- poslove i radne zadatke, utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
- stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
- svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,

- redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Pravilnika i odlukama Poslodavca,
- raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga Poslodavca,
- ne napuštati rad bez odobrenja nadređene osobe,
- u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome bez odgode obavijestiti nadređenu osobu, a najkasnije u roku od 3 dana,
- ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
- pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
- ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja,
- čuvati poslovnu tajnu i povjerljive podatke,
- ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, te ne raditi pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Povrede radnih obveza

Članak 103.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 102. ovoga Pravilnika i radnih obveza koje proizlaze iz zakona i drugih propisa Poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja opravdan razlog za ugovora o radu, a poglavito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako radi u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na mjestu rada, ili ih unosi u mjesto rada,
- ako zloupotrebljava bolovanje,
- ako nezakonito raspolaže sredstvima Poslodavca ili ih neovlašteno upotrebljava u osobne svrhe,
- ako Poslodavcu, drugim radnicima ili trećim osobama uzrokuje materijalnu štetu,
- ako narušava ugleda Poslodavca na drugi način,
- ako se grubo ili nepristojno ponaša prema poslovnim partnerima Poslodavca,
- ako krade, vrši prijevare,
- ako otkriva poslovnu tajnu i/ili povjerljive podatke,
- ako obavlja konkurentsku djelatnost,
- ako obavlja privatne poslove tijekom radnog vremena,
- ako uzrokuje materijalnu štetu na imovini Poslodavca,
- ako ne izvijesti Poslodavca o okolnostima iz članka 10. ovoga Pravilnika,
- ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo Poslodavca u zabludu,
- i u drugim slučajevima kršenja radnih obveza.

13. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

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.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 105.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema pošiljke, njenog prijema no uz odbijanje potpisa potvrde o dostavi, ili nepoznate adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca i smatra se izvršenom istekom roka od 3 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči.

14. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 106.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 107.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 108.

Na određivanje broja članova radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, temeljna ovlaštenja, obveze poslodavca prema radničkom vijeću, prava na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s poslodavcem, te raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i posebnog propisa.

Članak 109.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća sukladno odredbama Zakona o radu.

15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 111.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu ustanove Upravljanje sportskim objektima ID: 141-2/23/1, Ur.broj: 110-01-38-23-1 od 31. siječnja 2023. sa svim njegovim izmjenama i dopunama.

Članak 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama poslodavca.

Zagreb, 24.06.2025.

ID: 141-2/25/1

Ur. broj: 110-30-25-1

Predsjednik Upravnog vijeća
Goran Đulić



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 24. 6. 2025. i stupa na snagu dana 02. 07. 2025.

