

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22: u daljnjem tekstu: Zakon o radu), članka 54. stavka 2. Zakon o ustanovama (Narodne novine 76/93, 29/97, 47/99 i 35/08, 127/19) i članka 27. stavka 1. alineje 3. Statuta ustanove Upravljanje sportskim objektima ID: 124-1/20/1, Ur. broj: 100-05-25/20-1 od 25.07.2020., a nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem i sindikalnim povjerenicima, Upravno vijeće na 16. sjednici održanoj 31. siječnja 2023., donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. 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 obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih u ustanovi Upravljanje sportskim objektima (u daljnjem tekstu: poslodavac), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

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 koji obvezuje poslodavca, 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, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. 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,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primitcima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. alineja 6. - 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili Pravilnik o radu 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, ćudoređe 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. Zakona o radu.

Članak 8.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje i raskidanje ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora, 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 zasnovati samo radnik 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 i sposobnosti.

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.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

3. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se može ugovoriti probni rad.

Iznimno od prethodnog stavka, probni rad se e može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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 13.

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. 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.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Poslodavac smije s istim radnikom 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, 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 radi zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije te ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan razmotriti tu mogućnost te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

6. Ugovor o dodatnom radu

Članak 14.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog matičnog poslodavca odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz prethodnog stavka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanoj obliku mora sadržavati sve podatke iz članka 5. ovog Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem

III. PRIPRAVNICI

Članak 15.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 16.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| - pripravnik visoke stručne spreme | 12 mjeseci, |
| - pripravnik više stručne spreme | 9 mjeseci, |
| - pripravnik srednje stručne spreme | 6 mjeseci. |

Članak 17.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ravnatelj.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred ispitnom komisijom od tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih ravnatelj.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 18.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

2. Raspored radnog vremena

Članak 19.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka osim u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika, kada je poslodavac dužan, u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovog Pravilnika radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u pojedinim službama može biti dvokratno.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju prekid duži od jednog sata.

Rad u smjenama uvodi se na svim poslovima u segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju.

3. Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana tjedno, od ponedjeljka do nedjelje. Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 10 sati, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Iznimno, ako to priroda posla zahtijeva za pojedina radna mjesta može se odrediti drugačiji raspored i trajanje tjednog ili dnevnog radnog vremena, u kojem slučaju dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, a za poslove zaštite osoba i imovine kraće od 7 niti duže od 12 sati.

4. 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.

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

Članak 22.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca sa sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

5. Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u roku od 30 dana od dana potvrde procjene opasnosti na radnim mjestima od nadležnog tijela inspekcije rada.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 24.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 22. ovoga Pravilnika ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

6. Prekovremeni rad

Članak 25.

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

Iznimno od prethodnog stavka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 26.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,

- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta,
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

7. Nejednaki raspored vremena

Članak 27.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

8. Preraspodjela radnog vremena

Članak 28.

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.

Plan preraspodjele utvrđuje poslodavac sporazumom sa Radničkim vijećem, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektorima rada.

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 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

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.

9. Noćni rad

Članak 29.

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

Za maloljetne radnike rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

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.

10. Korištenje radnog vremena

Članak 30.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposredno nadređene osobe.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 31.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom što ga utvrdi poslodavac.

Radnici koji rade u preraspoređenom radnom vremenu i to kada im radno vrijeme traje dulje od redovnog radnog vremena, imaju pravo na stanku u trajanju od 60 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 32.

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

3. Tjedni odmor

Članak 33.

Radnici imaju pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor od dvanaest sati.

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

Ako je prijeko potrebno da radnici rade na dan tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnici zbog potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz prethodnog stavka, mogu ga koristiti naknadno, prema odluci poslodavca na prijedlog neposredno nadređene osobe.

4. Godišnji odmor

Članak 34.

Za svaku kalendarsku godinu radnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Radnici koji su se prvi put zaposlili ili imaju prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječu pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenoga opravdanog razloga ne ubraja se u rok određen u stavku 2. ovoga članka.

Članak 35.

Godišnji odmor se radniku utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta te razdoblje privremene nesposobnosti za rad. Iznimno od 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.

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Članak 38.

Radnici imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 34. i 39. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radniku kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 39.

Najmanje trajanje godišnjeg odmora od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na stručnu spremu:

- zaposleni VSS	3 dana
- zaposleni VŠS	2 dana
- zaposleni SSS	1 dan

2. s obzirom na dužinu ukupnog 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

3. 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 određenima zakonom 1 dan
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 3 dana
5. s obzirom na složenost posla:
- radna mjesta iz grupe složenosti I. do III. 3 dana
 - radna mjesta iz grupe složenosti IV. i V. 4 dana
 - radna mjesta iz grupe složenosti VI. i VII. 5 dana
 - radna mjesta iz grupe složenosti VIII. 6 dana
- Ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 31 dan.

Članak 40.

Slijepi radnici i radnici donatori organa 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 39. ovog Pravilnika.

Članak 41.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi poslodavac.
Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 42.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 39. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga radnika.
Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 43.

Radnici mogu koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovore.
Ako radnici koriste godišnji odmor u dijelovima, moraju tijekom kalendarske godine za koju ostvaruju pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom 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 radnici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnici ne mogu prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako im je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Članak 44.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, 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.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, 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.

Članak 45.

Radnici imaju pravo koristiti pet puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni pismeno obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije.

Članak 46.

Radnicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

Radnici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili 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 radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 48.

Radnici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|----------------|
| - zaključivanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana, |
| - rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana, |
| - smrt supružnika/izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i | |

osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici i unuka	5 radnih dana,
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana,
- selidba u istom mjestu ili u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana,
- dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje	2 radna dana,
- teška bolest djeteta, roditelja ili supružnika - životnog partnera	3 radna dana,
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana,
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana,
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	1 radni dan-prvi dan nastave.

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj te za svako rođenje djeteta navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dane plaćenog dopusta su obvezni iskoristiti u roku od 30 dana nakon dobrovoljnog darivanja krvi.

Dobrovoljno darivanje krvi dokazuje se potvrdom nadležnog zavoda. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed. Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje, osim u slučajevima iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

Radnicima iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka plaćeni dopust odobriti će se po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 49.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radnicima se, za pripremanje i polaganje ispita, može odobriti po 1 (jedan) radni dan plaćenog dopusta za svaki ispit u ukupnom trajanju ne više od 7 (sedam) radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnici, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, imaju pravo na još 2 (dva) radna dana plaćenog dopusta.

Radnici koji su od strane poslodavca upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, za pripremanje i polaganje ispita imaju pravo na plaćeni dopust po 2 (dva) radna dana za svaki ispit u ukupnom trajanju do najviše 14 (četrnaest) radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnici, osim plaćenog dopusta iz stavka 3. ovoga članka, imaju pravo na još 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radnicima se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.

Radnicima će se plaćeni dopust iz ovoga članka odobriti po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. prijavnica za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 50.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 51.

Radnicima se može na njihov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito: pružanja osobne skrbi, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radnicima se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta radnicima miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnici ostvare pravo na produženo osiguranje, poslodavac će im nadoknaditi troškove toga osiguranja.

7. Odsutnost s posla

Članak 52.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 53.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo 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 invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 54.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje im je osigurao poslodavac.

Radnici koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napuste svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i moraju uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako su, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bili dužni izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 55.

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

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

Članak 56.

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

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

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti poslodavcu.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

Članak 57.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika, imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

VII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

1. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 58.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen uvećan za dodatak na radni staž i stalnog dodatka u iznosu od 66,36 eura bruto.

Članak 59.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 448,44 eura bruto.

Visinu osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu poslodavac će utvrditi temeljem mogućnosti i ograničenja usvojenog financijskog plana poslodavca za sljedeću kalendarsku godinu, pritom, u mjeri u kojoj je to moguće s obzirom na navedeni financijski plan, uzimajući u obzir i postotak porasta prosječne bruto-plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi Proračun za

sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto-plaću djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Odredba stavka 1. ovog članka primjenjivati će se od 1. siječnja 2023., te će se plaća radnika za mjesec siječanj 2023. isplatiti uzimajući u obzir osnovicu kako je ista utvrđena u stavku 1.

Članak 60.

Radnicima pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od 1. dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak za minuli rad izračunava se tako da se umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 61.

Utvrđuju se rasponi koeficijenata složenosti poslova u rasponu od 1,65 do 7,00 za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Članak 62.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u osam grupa složenosti poslova i zadaća kako slijedi:

Grupa složenosti	Obilježje	Koeficijent
I. NK/NSS/PK	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje odnosno grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljne pisane upute.	1,65 – 1,85
II. KV/SSS	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova odnosno grupa poslova su upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, vođenje operativnih poslova u prometu, obavljanje službeničkih dužnosti, prodaja karata, pružanje usluga, rad sa strojevima i alatima, rad na održavanju i slično.	1,86 – 2,25
III. KV/VKV/SSS	Grupa poslova podrazumijeva upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, vođenje operativnih poslova u prometu, obavljanje službeničkih dužnosti i slično. Potrebna su znanja i vještina u rukovanju strojevima, opremom i raznim alatima. Tu je većina zanimanja majstora i specijaliziranih mehaničara, montera, strojara, vozača, rukovatelja.	2,26 – 2,55
IV. VKV/SSS/VŠS	Grupa poslova podrazumijeva koja zahtijevaju znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom i raznim alatima. Tu je većina zanimanja majstora i specijaliziranih mehaničara, montera, strojara,	2,56 – 3,20

	vozača, rukovatelja te dijelom uslužna i službenička zanimanja. To su zanimanja koja zahtijevaju znanja na području tehničkih, prirodnih i društvenih znanosti. Glavni su poslovi obavljanje tehničkih, financijskih i administrativnih poslova. Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju.	
V. VŠS/VSS	Grupa poslova podrazumijeva zanimanja stručnjaka koja zahtijevaju znanja na području tehničkih, prirodnih i društvenih znanosti. Glavni su poslovi obavljanje složenih tehničkih, financijskih i administrativnih poslova. Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju.	3,21 – 3,65
VI. VŠS/VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost djelatnika, projektiranje poslova i zadataka odnosno grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova.	3,66 – 4,40
VII. VSS	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje poslovnih procesa, kreativne poslove i zadatke.	4,41 – 5,00
VIII. VSS	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije i najodgovornije poslove, a odnose se na upravljanje i poslovanje ustanove u cjelini.	5,01 – 7,00

Upravno vijeće ugovorom o radu utvrđuje pripadajući koeficijent i dodatke koji se ostvaruju na radnom mjestu ravnatelj ustanove Upravljanje sportskim objektima.

Članak 63.

Osnovna plaća radnika, bez stalnog dodatka i dodatka na radni staž, uvećat će se:

- za otežane uvjete rada do 10%
- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 15%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10%
- za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom 50%

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

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan sat slobodno.

Osnovna plaća uvećat će se za završeni poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv 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 10%,

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

Osnovna plaća uvećat će se:

- voditelju projekta i članovima projektnog tima za do 10 %, za vrijeme trajanja projektnih aktivnosti koje ne predstavljaju redovno poslovanje poslodavca i obavljaju se uz redovne poslove na koji je imenovani voditelj projekta i član projektnog tima raspoređen, a o čemu će odlukom o imenovanju voditelja projekta i članova projektnog tima odlučiti poslodavac.

Uvećanje osnovne plaće iz prethodnog stavka ne odnosi se na one radnike kojima je u opisu radnog mjesta definiran rad na razvojnim projektima ili projektima EU.

Članak 64.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova otežanih uvjeta rada uslijed:

1. utjecaja okoline:

- kemijske i biološke štetnosti: rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva, rad na deponiju otpada, poslovi čišćenja javnih površina,

- mikroklima: rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, propuh, radna temperaturi ispod -5 °C i iznad 35 °C,

- buka i vibracija: rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva.

2. fizička i psihička opterećenja:

- rad vozača motornih vozila u javnom prometu,

- rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m,

- rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primijeniti zaštita od mehaničkih opasnosti,

- upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon.

Visina sredstava za teže uvjete rada može se kretati 0 – 6% od mase osnovne plaće poslodavca iz članka 56. ovog Pravilnika.

Radna mjesta kojima pripadaju dodaci s osnove težih uvjete rada prema kriterijima iz stavka 1. ovoga članka, utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 65.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 58. za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca, i to za navršenih:

- | | |
|-----------------------|------|
| - od 20 do 29 godina | 4% |
| - od 30 do 34 godine | 8% |
| - od 35 i više godina | 10%. |

2. Naknada plaće

Članak 66.

Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam 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 su radnici odsutni s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Ako su radnici na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada im 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.

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme traženje novog zaposlenja u otkaznom roku.

Naknada plaće isplaćuje se radnicima u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

3. Isplata plaće

Članak 68.

Plaća se isplaćuje radniku unatrag, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do desetog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

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

Članak 69.

Radnici mogu primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 70.

Poslodavac je dužan izvršiti uplatu obustavi iz plaće isključivo u slučajevima određenim odredbama Ovršnog zakona (zadužnica, bjanko zadužnica, pristanak dužnika na zapljenu, pravomoćno i ovršno rješenje o ovrsi koje je donio javni bilježnik, ovršne odluke i nagodbe suda ili upravnog tijela i drugo).

VIII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Naknada troškova prijevoza

Članak 71.

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.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada i isplatom 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza. Visina troškova prijevoza dokazuje se 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.

Iznimno od stavka 1. - 3. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i s posla ne ostvaruje se za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika te poštujući racionalnost troškova.

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

Na pisani zahtjev radnika s 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno službenika i namještenika koji imaju oštećenja donjih ekstremiteta 60 ili više posto, poslodavac je dužan službeniku i namješteniku isplatiti novčani iznos vrijednosti godišnje karte za mjesni javni prijevoz u mjestu rada, odnosno novčani iznos u visini 80% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza.

2. Dnevnica za službeni put i terenski dodatak

Članak 72.

Radnicima upućenima na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Članak 73.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 74.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan 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.

Članak 75.

Ako je radnicima odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, imaju pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

3. Jubilarne nagrade

Članak 76.

Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod poslodavca za navršениh:
-za navršениh 10 godina radnog staža- 199,08 eura

- za navršenih 15 godina radnog staža- 265,45 eura
- za navršenih 20 godina radnog staža- 331,81 eura
- za navršenih 25 godina radnog staža- 398,17 eura
- za navršenih 30 godina radnog staža- 464,53 eura
- za navršenih 35 godina radnog staža- 530,89 eura
- za navršenih 40 godina radnog staža- 597,25 eura
- za navršenih 45 godina radnog staža- 663,61 eura

Smatra se da je godina navršena onog dana koji po svom broju odgovara danu kada je osoba započela raditi kod poslodavca.

Radnicima će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

4. Solidarna potpora

Članak 77.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - smrti radnika | <ul style="list-style-type: none"> 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba |
|--|--|

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. 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. Utvrđuje se da u slučajevima smrti radnika iz stavaka 1. i 2. ovoga članka u 2022. obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih neto plaća isplaćenih po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Članak 78.

Radnici imaju pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika/izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine. Utvrđuje se da u slučajevima smrti člana obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka, u 2022. radniku pripada pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Članak 79.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se 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 80.

Radnici imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti na radu radnika	2 prosječne mjesečne neto plaće
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika	1 prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta	1 prosječna mjesečna neto plaća
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode na mjestu prebivališta/ boravišta radnika	u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće.

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaće isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 81.

Radnici, djeca i uzdržavani supružnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnoga liječnika, u visini stvarnih troškova, a do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

5. Ostale potpore

Članak 82.

Radnicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu od 200,00 eura.

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

Radnici koji na temelju ovoga ugovora ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 83.

Radnicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega iznosi 80,00 eura.

Članak 84.

Radnicima pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u neto iznosu od 200,00 eura. Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 85.

Radnicima koji odlaze 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.

Članak 86.

U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najmanje u iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Ako su oba roditelja radnici kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplatiti će se roditelju koji ima duži staž rada kod poslodavca odnosno prema dostavljenoj izjavi potpisanoj od oba roditelja.

Članak 87.

Učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi poslodavac će isplatiti nagradu, najviše do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 88.

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

U postupku odabira osiguravatelja sudjeluje i sindikalni povjerenik zaštite na radu.

Članak 89.

Radnicima pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

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

1. Privremena nesposobnost za rad

1.1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 90.

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.

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

Članak 91.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti 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.

1.3. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost radnika uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 92.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

2. Profesionalna nesposobnost za rad

2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 93.

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. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Ako radničko vijeće uskrati 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.

3. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 94.

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 93. 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.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 95.

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 radniku dužan mu je isplatiti nagradu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 96.

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

Članak 97.

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 98.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 99.

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.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 100.

Potraživanje za naknadu uzrokovane štete zastarijeva sukladno općim propisima obveznog prava.

Članak 101.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 102.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni:

1. poslove i radne zadatke, utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Pravilnika i odlukama poslodavca,
5. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati rad bez odobrenja nadređene osobe,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome bez odgode obavijestiti nadređenu osobu, a najkasnije u roku od 3 dana,
8. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
9. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
10. ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja,
11. čuvati poslovnu tajnu,
12. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
13. 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 otkazni razlog ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima:

1. nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
2. ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
3. ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
4. ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
5. ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
6. ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
7. krade, vrši prijevare,

8. otkriva poslovnu tajnu,
9. obavlja konkurentsku djelatnost,
10. uzrokuje materijalnu štetu na imovini poslodavca,
11. ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 10. ovoga Pravilnika,
12. ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca zabludu,
13. i u drugim slučajevima kršenja radnih obveza.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe,
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta,
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom,
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
6. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom,
10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanku društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 105.

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

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu sadrži osobito:

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 107.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 108.

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

Članak 109.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 110.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 111.

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

Članak 112.

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

3.4. Neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu

Članak 113.

Neopravdani razlozi za otkaz su:

1. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede,
2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili

pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti.

3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 114.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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

Iznimno od prethodnog stavka, 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, 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 od prethodnog stavka, 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.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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.

4. Otkazni rok

Članak 115.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo 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 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 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.

U slučaju kad radnici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršavanja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u svojoj odluci o prestanku radnog odnosa, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 116.

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

5. Otpremnina

Članak 117.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a do najviše šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 118.

Odredbe ovoga Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka 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 osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za ostvarivanje prava na sudsku zaštitu u slučaju povrede prava iz radnog odnosa 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.

7. Kolektivni višak radnika

Članak 119.

Ako bi kod poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

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 toga radnika.

Članak 121.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi 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 ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca i smatra se izvršenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči.

Članak 122.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 123.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 124.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u radničkom vijeću i sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 125.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 126.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 124. ovoga 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 fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 127.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- 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 od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 128.

Radnici su dužni, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te, u granicama svojih ovlasti,

spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 129.

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 vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz prethodnog stavka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 130.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 129. stavka 2. ovoga 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 povezanim s uznemiravanjem 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 131.

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

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 132.

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 133.

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 ravnatelju sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i 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.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 134.

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 135.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20 posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 136.

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.

Članak 137.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća sukladno odredbama ZOR-a, kako slijedi:

- pravo na obavješćivanje o važnim pitanjima za gospodarski i socijalni položaj radnika,
- pravo na savjetovanje prije donošenja odluka poslodavca važnih za položaj radnika,
- pravo na suodlučivanje u Zakonom utvrđenim slučajevima,
- pravo na omogućavanje uvjeta za rad,

- pravo rasporeda na poslove na kojima je prethodno radio, nakon prestanka obavljanja poslova u punom radnom vremenu, koje je, sukladno odredbama ovoga Pravilnika, obavljao umjesto člana radničkog vijeća,
- obvezu jednakog postupanja prema radnicima,
- obvezu čuvanja poslovne tajne.

XVII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 138.

Na djelovanje, prava i obveze sindikata organiziranih kod poslodavca primjenjivati će se odredbe Zakona o radu.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 139.

Kada je za ostvarenje odnosno primjenu pojedinog prava iz ovog Pravilnika bitan ukupan neprekinuti radni staž radnika kod poslodavca, on obuhvaća radni staž radnika u ustanovi Upravljanje sportskim objektima, Zagrebačkom holdingu d.o.o. – Podružnici Upravljanje sportskim objektima i njenim pravnim prednicima.

Članak 140.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 141.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti Pravilnik o radu ustanove Upravljanje sportskim objektima Ur. broj: I-0260/15 od 05.02.2015, Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: I-0516/15 od 04.03.2015., Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: I-1794/16 od 01.06.2016; Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: I-1787/18 od 02.06.2015.; Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: I-3933/16 od 14.09.2016., Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: I-5185/16 od 14.12.2016., Izmjene i dopune Pravilnika o radu Ur. broj: 1195/17 od 12.04.2017., Izmjene i dopune Pravilnika o radu ID: 125-3/18/1, Ur. broj: 110-32/18-4 od 20.02.2018., Izmjene i dopune Pravilnika o radu ID: 125-3/18/1, Ur. broj: 110-38/18-29 od 28.06.2018., Izmjene i dopune Pravilnika o radu ID: 125-3/19/1, Ur. broj: 110-32/19-6 od 19.02.2019., Izmjene i dopune Pravilnika o radu ID: 125-3/19/1, Ur. broj: 110-32/20-46 od 20.12.2019., Izmjene i dopune Pravilnika o radu ID: 125-3/20/1, Ur. broj: 110-32/20-10 od 01.04.2020. i Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu ID: 125-3/22/17, Ur. broj: 110-30-22-1 od 28.12.2022.

Iznimno od navedenog u prethodnom stavku, članak 68. i 69. Pravilnika o radu Ur.broj: I-0260/15 od 05.02.2015 prestaju važiti stupanjem na snagu članaka 61. i 62. kako je navedeno u članku 142.

Članak 142.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama poslodavca, osim članaka 61. i 62. koji će stupiti na snagu u roku od 45 dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika .

Poslodavac posebnom Odlukom može izmijeniti navedeni rok stupanja na snagu članaka 61. i/ili 62.

Zagreb, 31. siječnja 2023.

ID: 141-2/23/1

Ur. broj: 110-01-38-23-1

Predsjednik Upravnog vijeća


Goran Đulić



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 12.2023. i stupio je na snagu dana 9.2023.