

ŠPORTSKO – REKREACIJSKI CENTAR SISAČ
Sisak, Trg grada Heidenheima 1

PRAVILNIK O RADU

Sisak, travanj 2026.

Na temelju odredbe članka 29. Statuta ŠPORTSKO – REKREACIJSKOG CENTRA SISAK sa sjedištem u Sisku, Trg grada Heidenheima 1, i odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 64/2023), Upravno vijeće ŠPORTSKO – REKREACIJSKOG CENTRA SISAK, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikatom, na 6. sjednici održanoj dana 10. travnja 2026. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca, organizacija rada radnika, plaće i novčane naknade radnika, organizacija rada, prestanak radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika, zabrana diskriminacije te druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

U slučaju kada su odredbe ugovora o radu povoljnije za radnika od odredbi ovog Pravilnika, primjenjuje se ugovor o radu.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

TEMELJNE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Temeljne obveze Poslodavca

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću te omogućiti korištenje drugih prava određenih zakonom i ugovorom o radu, kao i osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Temeljne obveze radnika

Članak 4.

Radnik je obvezan savjesno, stručno, odgovorno i marljivo osobno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese poslodavca, čuvati poslovnu tajnu za koju sazna prilikom obavljanja svojih radnih zadataka i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnik je obvezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Radnik je dužan svoje usluge rada podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja poslodavca. Ova obveza radnika podrazumijeva napose: ekonomično koristiti sredstva poslodavca, aktivno surađivati s ostalim radnicima vodeći računa o cjelovitosti radnog procesa, uljudno se ponašati prema svim osobama s kojima dolazi u kontakt prilikom obavljanja rada, a osobito sa strankama i poslovnim partnerima i paziti da svojim radnjama ili propuštanjem, na radu i izvan rada, ne nanosi štetu ugledu poslodavca. Sa svim alatima, strojevima, uređajima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika. Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

Posebna je obveza radnika da poslodavca na primjeren način izvijesti o spriječenosti i razlozima spriječenosti za dolazak na posao, a najkasnije u roku od tri sata od početka radnog vremena.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluga imovinom poslodavca unutar ili izvan radnog vremena te unutar ili izvan prostorija poslodavca.

Članak 5.

Radnik je obvezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Prije stupanja na rad radniku omogućuje se da se upozna s propisima o radnim odnosima te zaštititi na radu, a upozna ga sa sigurnim načinom rada i organizacijom rada.

U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i aktima poslodavca radniku se moraju osigurati uvjeti za siguran rad.

Svaki radnik potpisuje posebnu izjavu kojom potvrđuje da je u cijelosti upoznat s aktima iz odredbe članka 8. ovog Pravilnika.

Izjava je sastavni dio ugovora o radu.

U slučaju potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (izvanredna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanje određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti, radnik je obavezan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, ali ne duže od tri mjeseca.

Poslove iz prethodnog članka radnik je obavezan obavljati nalogu Poslodavca.

Obavješćavanje radnika

Članak 6.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

U slučaju da radnik iz neopravdanog razloga ne počne s radom na dan određen ugovorom o radu, ugovor se raskida te se poništavaju sve radnje provedene radi zasnivanja radnog odnosa.

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac koji i potpisuje ugovor o radu na strani poslodavca.

Ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme, a može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme na način i pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Članak 9.

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 ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bise mogao obavljati
3. nazivu, naravi ili vrsti posla odnosno popisu ili opisu poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
7. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
8. osnovnoj plaći i primanjima na koja radnik ima pravo, razdobljima isplate ili upućivanja na druge propise odnosno odredbe kolektivnog ugovora,
9. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili upućivanje na druge propise odnosno odredbe kolektivnog ugovora
10. tome ugovora li se rad na puno ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Pisana potvrda mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu.

Članak 10.

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.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti 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 stavka 4. ovoga članka 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 samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba

koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. 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 duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. 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 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac ili povezani 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.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Kada su Zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjetu, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Članak 12.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanje ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova ili obavljanjem određenih poslova.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti i odredit će osobe koje će provesti provjeravanje i podnijeti poslodavcu izvještaj.

Članak 13.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Članak 14.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhe utvrđivanja opće zdravstvene u psihofizičke sposobnosti, a troškove pregleda snosi Poslodavac.

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

Nepridržavanje obveza propisanih prethodnim stavkom ovog članka predstavlja povrede radne obveze zbog kojih se može otkazati ugovor o radu radniku.

Za vrijeme kada radnik obavlja poslove izvan prostorija Poslodavca, naročito u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, radnik je dužan pridržavati se svih mjesta zaštite na radu i informacijske sigurnosti.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koje 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.

U slučaju da radnik Poslodavca nije obavijestio 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, a Poslodavac isto naknadno sazna, isto se smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu.

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

Ukoliko se radnik ne odazove liječničkom pregledu iz stavka 3. ovog članka, smatra se da ne ispunjava uvjete za obavljanje određenih poslova.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 16.

Osobne podatke radnika može prikupljati, obrađivati, koristiti te dostavljati trećim osobama radi ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa u svezi s radnim odnosom, osoba koju je ovlastio Poslodavac.

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

Obrada osobnih podataka zakonita je samo ako i u onoj mjeri u kojoj je ispunjeno najmanje jedno od sljedećega:

- (a) ispitanik je dao privolu za obradu svojih osobnih podataka u jednu ili više posebnih svrha;
- (b) obrada je nužna za izvršavanje ugovora u kojem je ispitanik stranka ili kako bi se poduzele radnje na zahtjev ispitanika prije sklapanja ugovora;
- (c) obrada je nužna radi poštovanja pravnih obveza voditelja obrade;
- (d) obrada je nužna kako bi se zaštitili životno važni interesi ispitanika ili druge fizičke osobe;
- (e) obrada je nužna za izvršavanje zadaće od javnog interesa ili pri izvršavanju službene ovlasti voditelja obrade;
- (f) obrada je nužna za potrebe legitimnih interesa voditelja obrade ili treće strane, osim kada su od tih interesa jači interesi ili temeljna prava i slobode ispitanika koji zahtijevaju zaštitu osobnih podataka, osobito ako je ispitanik dijete.

Radnici su obvezni Poslodavcu, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, i sl.

Izmijenjeni podaci moraju se dostaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana nastanka promjene.

Radnici koji ne dostave podatke iz prethodnog članka snose štetne posljedice takvog propusta.

Poslodavac posebnom odlukom imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 17.

Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom o radu, a može trajati najduže šest mjeseci.

Ugovorom o radu može se odrediti probni rad u najdužem trajanju:

- za poslove do III stupnja stručne smjene do jednog mjeseca,
- za poslove IV stupnja stručne spremlje do dva mjeseca,
- za poslove V i VI stupnja stručne smjene do četiri mjeseca i
- za poslove VII stupnja stručne spremlje do šest mjeseci.

Probni rad radnika tijekom probnog rada prati osoba koju određuje Poslodavac.

Probni rad može trajati duže od roka propisanog stavkom 1. ovog članka ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava i korištenja prava na plaćeni dopust te se u tom slučaju probni rad može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na radu, ali na način da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.

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.

Članak 18.

Osoba zadužena za praćenje probnog rada dužna je najkasnije deset dana prije isteka probnog rada dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovoj radnoj sposobnosti.

Otkazni rok za radnike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je sedam dana.

Pripravnici

Članak 19.

Radnici koji su završili III, IV, V, VI i VII-1 stupanj stručne spreme, a koji se prvi put zapošljavaju, zasnivaju radni odnos kao pripravnici u zanimanju za koje su se obrazovali.

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme:

III	stupanj stručne spreme	3 mjeseca
IV	stupanj stručne spreme	3 mjeseca
V i VI	stupanj stručne spreme	6 mjeseci
VII-1	stupanj stručne spreme	12 mjeseci.

Članak 20.

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika provodi komisija od dva člana i mentor koje za to ovlasti Poslodavac.

Članak 21.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini 80 % plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 22.

Komisija je obvezna osam dana prije završetka pripravničkog staža pismeno izvijestiti Poslodavca i pripravnika o znanju i sposobnosti pripravnika.

Članak 23.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme ili na neodređeno vrijeme, ovisno o potrebama poslodavca.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 24.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca i na koje je upućen od Poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

RADNO VRIJEME

Članak 25.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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, drugom mjestu koje odredi Poslodavac odnosno mjestu na kojem radnik obavlja posao sukladno ugovoru o radu na izdvojenom radnom mjestu.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac (pasivno dežurstvo ili pripravnost).

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikata i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

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

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava određuju se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 28.

Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.

Ugovor o dodatnom radu radnika

Članak 29.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca (matični poslodavac) odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca (matični poslodavci) dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom ugovoru s drugim poslodavcem.

U slučaju dodatnog rada kod drugog poslodavca, radnik je dužan najmanje 3 (tri) radna dana prije obavijestiti Poslodavca o namjeravanom dodatnom radu kod drugog poslodavca.

U slučaju da radnik u trenutku stupanja na snagu ovog Pravilnika obavlja dodatni rad kod drugog poslodavca, dužan je u roku od 3 (tri) od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika o tome obavijestiti Poslodavca.

Poslodavac je ovlašten zatražiti od radnika iz stavka 1. ovog članka da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca ako za to postoje objektivni razlozi, pogotovo ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 (osam) sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 30.

Radno vrijeme može se, ako narav posla to zahtijeva, preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (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.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

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

Preraspodijeljeno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca odnosno neposredno nadređenog rukovoditelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne 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.

O hitnom prekovremenom radu radnika je Poslodavac odnosno neposredno nadređeni rukovoditelj dužan obavijestiti najkasnije 1 (jedan) dan unaprijed.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika, a trudnica, roditelj s djetetom do 8 (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.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Prekovremeni rad pojedinog radnika dozvoljen je u trajanju propisanom Zakonom o radu.

Rad na izdvojenom radnom mjestu

Članak 32.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Radnik i Poslodavac mogu sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sukladno odredbama Zakona o radu ukoliko Poslodavac smatra da je isto svrsishodno.

U slučaju potrebe nastanka izvanrednih okolnosti uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja i zaštite sigurnosti i zdravlja radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad od kuće.

U slučaju da rad iz stavka 3. ovog članka traje duže od 30 (trideset) dana neprekidno počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu na izdvojenom radnom mjestu sukladno Zakonu o radu.

Članak 33.

Poslodavac je dužan radniku koji radi od kuće naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla ako je rad na izdvojenom radnom mjestu ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada na izdvojenom radnom mjestu traje duže od 7 (sedam) dana.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka kada radnik nije radio puni mjesec dana na izdvojenom radnom mjestu ima pravo na razmjerni dio naknade sukladno broju dana koje je proveo na izdvojenom radnom mjestu u predmetnom mjesecu.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta.

Vrijeme korištenja dnevnog odmora pisanom odlukom utvrđuje Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 35.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata neprekidno.

Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način propisan ovim člankom, Poslodavac će mu 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.

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 24 (dvadeset četiri sata) kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka. 32. ovoga Pravilnika.

Članak 37.

Odluku o potrebi rada na dane tjednog odmora donosi Poslodavac.

Godišnji odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (dvadeset radnih dana) do najviše trideset radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.

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

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema šest mjeseci radnog staža neprekidno, ima pravo na razmjernan godišnji odmor sukladno čl. 78. Zakona o radu.

Članak 39.

Subota se ne računa u dane godišnjeg odmora.

Državni blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Kada bi po rasporedu radnog vremena radnik trebao raditi na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan..

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzimaju se u obzir oni kriteriji koje radnik ispunjava prilikom izdavanje odluke o dužini godišnjeg odmora za tekuću godinu.

S naslova radnog staža, uzima se u obzir staž koji radnik ostvaruje do kraja kalendarske godine za koju se utvrđuje duljina godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora zbog hitnih intervencija u radnom procesu, neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova te u drugim opravdanim slučajevima, a na temelju odluke Poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora Poslodavac mora omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

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

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 40.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac.

Činjenice i okolnosti na osnovu kojih se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora određuje se prema danu početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 41.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

Dužina godišnjeg odmora određuje se zbrajanjem osnovice od dvadeset radnih dana i broja radnih dana ostvarenih na osnovi sljedećih kriterija:

- osnovni broj dana 20 dana
- uvjeti rada do 4 dana
- ukupni staž do 10 dana
- prema stupnju stručne spreme do 4 dana
- prema socijalnim uvjetima do 2 dana

Članak 43.

Na temelju uvjeta rada radnik ostvaruje sljedeći broj radnih dana godišnjeg odmora:

- izloženost štetnim utjecajima 1 dan
- smjenski rad 1 dan

Članak 44.

Na temelju ukupnog radnog staža radnik ostvaruje pravo na sljedeći broj radnih dana:

- do 5 godina 3 dana
- od 5 do 10 godina 5 dana
- od 10 do 15 godina 6 dana
- od 15 do 20 godina 8 dana
- preko 20 godina 10 dana
-

Članak 45.

Na temelju stupnja stručne spreme radnik ostvaruje pravo na sljedeći broj dana:

- za I i II stupanj stručne spreme 1 dan
- za III i IV stupanj stručne spreme 2 dana
- za V i VI stupanj stručne spreme 3 dana
- za VII stupanj stručne spreme 4 dana

Članak 46.

Na temelju socijalnih uvjeta radnik ostvaruje pravo na sljedeći broj dana:

- invalidu rada i zaposleniku smanjene radne sposobnosti 2 dana
- roditelju s dvoje i više djece do 7 godina starosti 2 dana
- samohranom roditelju do 10 godina starosti djeteta 2 dana
- roditelju jednog djeteta do 7 godina starosti 1 dan
- dobrovoljnom davatelju krvi 2 dana

Članak 47.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi uz uvjet da o tome obavijesti rukovoditelja, najkasnije tri dana prije korištenja.

Članak 48.

Maloljetni radnici ostvaruju pravo na dvadeset i pet dana godišnjeg odmora, s tim da Poslodavac može odrediti i dodatna tri dana.

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

O korištenju prava iz stavka 4. ovog članka radnik je dužan obavijestiti Poslodavca u pisanom obliku najmanje 3 (tri) dana prije njegova korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 50.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće do ukupno sedam radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka.....4 dana
- rođenje djeteta.....3 dana
- smrt člana obitelji.....4 dana
- teže bolesti člana uže obitelji.....4 dana
- selidba u drugo mjesto.....3 dana
- selidba u istom mjesto..... 2 dana
- te dobrovoljnom darovatelju krvi (po svakom davanju).. 2 dana

Radnik je obvezan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Članom uže obitelji u smislu Zakona o radu smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

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.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi. Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust i ne može se prenositi u drugo razdoblje.

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik je dužan vjerodostojno dokumentirati prilikom podnošenja zahtjeva, odnosno naknadno, ovisno o pojedinom slučaju.

Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada ne radi zbog korištenja slobodnih dana, privremene nesposobnosti za rad, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja te za potrebe radničkog vijeća, kao i sindikalni povjerenici za sindikalni rad u trajanju do sedam dana godišnje.

Pravo iz stavka 1. ovog članka koristi se ako to dozvoljava potreba procesa rada.

Iznimno, radniku se može za potrebe stručnog usavršavanja ili osposobljavanja odobriti povećani broj dana.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset dana zbog privatnih potreba, ako to dozvoljava potreba procesa rada.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko trideset dana samo u iznimnim slučajevima, ako to dozvoljava potreba procesa rada.

Članak 53.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Dopust uz naknadu plaće, kao i dopust bez naknade plaće, odobrava Poslodavac.

Odsutnost s posla

Članak 54.

Radnik tijekom jedne kalendarske godine, uz naknadu plaće, ima pravo na odsutnost s posla tijekom 1 (jednog) radnog dana kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, sukladno zakonu, posebnim propisima i aktima poslodavca te naravi poslova i djelatnosti.

Poslodavac je dužan održavati uređaje, opremu i sredstva rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan omogućiti nesmetan rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

Članak 56.

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke dugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegove radne sredine,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,

- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Zaštita privatnosti

Članak 57.

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

Radnici su obvezni poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj od strane poslodavca, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Izmijenjeni podaci moraju se odmah dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca. Radnik koji ne dostave podatke iz prethodnog članka ovog Pravilnika snose štetne posljedice takvog propusta.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladno zakonskim propisima.

Poslovna tajna

Članak 58.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, te drugi podaci koje Poslodavac posebnom odlukom proglasi poslovnom tajnom, smatraju se poslovnom tajnom.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način doznaju za podatak koji se smatra poslovnom tajnom.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva

Članak 59.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne 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, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu odredbi Zakona o radu.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 60.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla na način da osigura uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, a što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera s ciljem sprječavanja uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Poslodavac posebnom odlukom, uz prethodnu suglasnost osoba koje imenuje, imenuje 2 (dvije) osobe različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz stavka 2. ovog članka mogu biti radnik zaposlen kod Poslodavca ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovog članka o imenovanju obavijestiti radnike.

Radnici su obvezni prijaviti Poslodavcu ili osobi iz stavka 2. ovog članka svako ponašanje koje može imati za posljedicu povredu dostojanstva radnika.

Ukoliko radnik smatra da je na radu izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, ovlašten je podnijeti pritužbu Poslodavcu ili osobi iz stavka 2. ovog članka.

Članak 61.

O svim radnjama koje se poduzmu radi ispitivanja pritužbe sastavlja se bilješka ili zapisnik.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti pogotovo prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

Bilješka će se sastaviti prilikom prikupljanja drugih dokaza, a potpisuje je osoba koja je bilješku sastavila.

Po završetku postupka ispitivanja pritužbe, sastavlja se zapisnik koji potpisuje osoba koja je postupak provela i radnik koji je podnio pritužbu.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno u kojem slučaju Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovog članka sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Članak 62.

Nakon provedenog postupka, osoba koja je provela postupak donijet će odluku u pisanom obliku kojom će:

- utvrditi postojanje uznemiravanja ili spolnom uznemiravanja podnositelja pritužbe ili
- utvrditi nepostojanje uznemiravanja ili spolnom uznemiravanja podnositelja pritužbe.

Ako osoba iz odredbe članka 60.2. ovog Pravilnika utvrdi povredu dostojanstva, predložit će Poslodavcu da osobi koja je uznemiravala podnositelja pritužbe otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa uključujući i sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova s ciljem sprječavanja nastavka uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Ako osoba koja provodi postupak utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Poslodavac pri poduzimanju mjera koje je predložila imenovana osoba nije vezan prijedlogom imenovane osobe, ali je isto dužan pisano obrazložiti.

Članak 63.

Kada se u postupku iz odredbe članka 62. ovog Pravilnika utvrdi da je netko od nadređenih radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika ili suradnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) Poslodavac može, ovisno o pojedinom slučaju, poduzeti sljedeće mjere:

- dati pisane upute o načinu rada i ponašanja u radnoj sredini,
- dati pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu,
- otkazati ugovor o radu (redovito ili izvanredno).
- Obavljati potrebne razgovore,
- Privremeno izmijeniti raspored rada određenih radnika,
- Izmijeniti raspored radnika po poslovnim prostorijama,
- Udaljiti s radnog mjesta osobu za koju se tvrdi da uznemirava, spolno uznemirava ili vrijeđa dostojanstvo drugih osoba, dok se pritužba ne ispita, a najduže 8 (osam) dana,
- Te sve druge mjere za koje se primjereno svakom pojedinom slučaju smatra da ih je potrebno poduzeti kako bi se ispitala pritužba i stvorili radni uvjeti u kojem radnik neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 64.

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

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 65.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnos utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktima poslodavca, Poslodavac može, pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu, radniku otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom.

Članak 66.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac ili rukovoditelj kojeg Poslodavac za to ovlasti, obavezan je prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 67.

Obveza prethodnog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važe činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 68.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u sljedećim slučajevima:

- Neopravdani izostanak te udaljavanje s radnog mjesta van propisanog vremena stanke,
- Učestalo kašnjenje,
- Tjelesni napad na drugog radnika,
- Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ostalih radnika,
- Izvršavanja radnih obveza znatno ispod prosjeka.

Članak 69.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- Neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- Neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- Zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,

- Kaznena djela u vezi s radnim odnosom,
- Odbijanje izvršavanja radnih odnosa,
- Učestalo kršenje pravila reda,
- Povreda poslovne tajne,
- Konzumiranje alkohola za vrijeme rada,
- Konkurencija radnika poslodavcu,
- Krađa alata, materijala, dokumenata.

Članak 70.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovan otkaz).

Članak 71.

U slučaju iz odredbi članka 69. ovog Pravilnika rukovoditelj je obavezan pismeno izvijestiti Poslodavca.

Pisano izvješće mora sadržavati činjenice koje ukazuju da radnik nije u mogućnosti, odnosno nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 72.

Radnik koji na radu odnosno u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, obavezan je štetu nadoknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovora za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 73.

Postojanje štete, njenu visinu, počinitelja, krivnju počinitelja te okolnosti pod kojima je šteta nastala utvrđuje Poslodavac na temelju mišljenja komisije koju sam imenuje.

Članak 74.

Ako se šteta ne može utvrditi u točnoj svoti ili bi točno utvrđivanje štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, šteta se može utvrditi u paušalnoj svoti.

Paušalna svota štete utvrđuje se za sljedeće štetne radnje ili propuštanja:

- Kašnjenje na rad,
- Nedovoljno kvalitetan rad, i sl.

Poslodavac određuje paušalni iznos.

Odgovornost Poslodavca

Članak 75.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom , ukoliko ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno.

Članak 77.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Oblik, obrazloženje, otkazni rok i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka regulira se sukladno Zakonu o radu.

Članak 78.

Otpremnina je novčani iznos koji, kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog 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.

Članak 79.

Visina otpremnine određuje se u skladu sa zakonom.

Prava na otpremninu radnik se može odreći u cijelosti ili djelomično nakon što isto pravo dospije na naplatu.

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 80.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezno se u pismenom obliku s obrazloženjem dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 81.

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.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Poslodavac u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva.

Ako Poslodavac u roku 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (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. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa Poslodavca.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

DOSTAVLJANJE OTKAZA I ODLUKA RADNIKU

Članak 82.

Otkaz i sve odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, moraju se dostaviti radniku.

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na dostavnici ili poštom preporučeno uz povratnicu.

Na dostavnici radnik, pored vlastoručnog potpisa, naznačuje i datum primitka.

Članak 83.

Ako radnik odbije primitak otkaza ili odluke na radnom mjestu, osoba koja dostavu izvršava, ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na dostavnici će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ili otkaz ostavljena te će se smatrati da je dostava izvršena.

Članak 84.

Ako se otkaz ili odluka radniku ne može uručiti na radnom mjestu zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom uz povratnicu na adresu stanovanja radnika

Članak 85.

U slučaju odbijanja primitka dostave, odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave o promjeni adrese stanovanja od strane radnika, otkaz ili odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 86.

Radnik ostvaruje plaću za izvršeni rad na temelju odredbi ovog Pravilnika, ugovora o radu ili kolektivnog ugovora.

Plaća se ugovora u bruto iznosu, a sadržaj bruto plaće se utvrđuje posebnim propisima.

Članak 87.

Plaća radnika sastoji se od:

- Osnovne plaće,
- Dodatka na staž,
- Dodatka za posebno otežane uvjete rada,
- Stimulativnog dijela plaće.

Članak 88.

Osnovna plaća utvrđuje se primjenom koeficijenta složenosti utvrđenog za svaki posao u okviru zanimanja u skladu sa zakonom, odlukom osnivača i kolektivnim ugovorom te prema tarifnom modelu koji se nalazi u prilogu ovog Pravilnika.

Članak 90.

Stimulativni dio plaće radnik ostvaruje temeljem osobnog učinka mjerenog količinom i kvalitetom obavljenog posla i sudjelovanja u ostvarenom rezultatu.

Članak 91.

Visinu stimulativnog dijela plaće svaki mjesec utvrđuje Poslodavac na prijedlog rukovoditelja.

Članak 92.

Radnik ostvaruje dodatak na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5 %.

Članak 93.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću sukladno propisima, odluci osnivača i kolektivnom ugovoru i to:

- Za rad noću od 22 sata do 6 sati	30 %
- Prekovremeni rad	30%
- Za smjenski rad u drugoj smjeni	10 %
- Za rad nedjeljom	50 %
- Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom	150 %

Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u slučajevima:

1. godišnjeg odmora,
2. državnih i vjerskih blagdana utvrđenih zakonom,
3. obveznih sistematskih pregleda,
4. obavljanja funkcije člana radničkog vijeća i zastupničkih funkcija u organima vlasti,
5. bolovanja i to:
 - a) zbog bolesti i medicinskih ispitivanja,
 - b) za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu,
6. zastoja u radu bez krivnje radnika,
7. plaćenog dopusta,
8. funkcionalnog obrazovanja,
9. obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 95.

Radniku prilikom odlaska u mirovinu pripada otpremnina u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 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.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Nije dopušten sporazum Poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 96.

Radniku prilikom odlaska u mirovinu pripada otpremnina u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 97.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u visini koju utvrdi osnivač, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, a u slučaju:

- Smrti radnika,
- Smrti člana uže obitelji,
- Nastanka teže invalidnosti,
- Privremene spriječenosti za rad zbog bolesti u trajanju dužem od devedeset dana.

Članak 98.

Jubilarna nagrada radniku za višegodišnji rad kod poslodavca isplaćuje se prema odluci osnivača, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom za:

- Desetogodišnji rad,
- Petnaestogodišnji rad,
- Dvadesetogodišnji rad,
- Dvadesetipetogodišnji rad,
- Tridesetogodišnji rad,
- Tridesetpetogodišnji rad i više.

Članak 99.

Svi radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza. Naknada troškova prijevoza radnicima koji imaju pravo na gradski prijevoz iznosi 40 EUR mjesečno.

Naknada troškova prijevoza radnicima koji imaju pravo na međugradski prijevoz isplaćuje se radnicima u visini za poslodavca najpovoljnije mjesečne karte javnog prijevoznika. Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu dokaz o cijeni najpovoljnije karte.

Za dane koje radnik ne provode na poslu zbog korištenja bolovanja ili godišnjeg odmora ili zbog bilo koje druge okolnosti zbog koje radnik nije dolazio na posao i odlazio s posla, radniku se neće isplatiti naknada za troškove prijevoza iz stavka 2. i 3. ovog članka i to razmjerno onim danima koje radnik nije dolazio na posao i odlazio s posla.

Troškovi prijevoza su neoporezivi i isplaćuju se na tekući račun radnika.

Članak 100.

Svi Radnici imaju pravo na isplatu troškova prehrane u visini koju svake godine za tekuću godinu odlukom utvrđuje osnivač – Grad Sisak, sukladno važećim propisima i raspoloživim proračunskim sredstvima.

Ovi troškovi se ne isplaćuju za dane odsustva s rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porodiljnog dopusta, plaćenog i neplaćenog dopusta i godišnjeg odmora i to razmjerno onim danima kojim radnik nije dolazio na posao i odlazio s posla.

Naknada iz ovog članka neoporeziva je i isplaćuje se na tekući račun radnika, u skladu s odlukom osnivača važećom u godini isplate.

Članak 101.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu putnih troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 102.

Dnevnica za službeni put u zemlji i inozemstvu isplaćuje se sukladno propisima.

Članak 103.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka dvadeset i četiri sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena duži od dvanaest sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od dvadeset i četiri sata, ali duže od dvanaest sati.

Ako službeno putovanje traje duže od osam, ali ne duže od dvanaest sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od osam, ali ne duži od dvanaest sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od dvadeset i četiri sata.

Članak 104.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca, Poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak sukladno propisima.

Članak 105.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu se naknada za odvojeni život sukladno propisima.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto stalnog prebivališta, Poslodavac će preispitati obvezu isplaćivanja naknade za odvojeni život.

Članak 106.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini 30 % cijene benzina po prijeđenom kilometru.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Članak 107.

Radnik ima pravo na isplatu uskrsnice, božićnice, dara za djecu te dara za trudnice, u visini koju svake godine za tekuću godinu odlukom utvrđuje osnivač – Grad Sisak, sukladno važećim propisima i raspoloživim proračunskim sredstvima.

Pravo na dar za djecu isplaćuje se u prigodi dana Sv. Nikole, za svako dijete radnika poslodavca mlade od 15 godine i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini, u slučaju da proračunska sredstva, u godini u kojoj se isplaćuju, isto dopuštaju, pod uvjetima iz odluke osnivača.

Pravo na dar za trudnice pripada radnicama poslodavca koje poslodavcu dostave odgovarajući dokaz o trudnoći a isplaćuje se u isto vrijeme kada i dar za djecu, pod uvjetima iz odluke osnivača.

Naknade iz ovog članka neoporezive su i isplaćuju se na tekući račun radnika, u skladu s odlukom osnivača važećom u godini isplate.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 108.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarstvenim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako bi bilo koja od odredbi ovog Pravilnika bila suprotna zakonu ili drugom propisu, umjesto takve odredbi ovog Pravilnika neposredno će se primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 110.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na način propisan Zakonom o radu.

Članak 111.

Tumačenje odredbi pravilnika daje Poslodavac.

Članak 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave iste na mrežnim stranicama Športsko-rekreacijskog centra Sisak

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 22. 01. 2026. god. , KLASA: 011-03/26-02/01, URBROJ: 2176/05-29-01-26-1.

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnoj stranici Poslodavca 10. 04. 2026. godine, stupa na snagu 18. 04. 2026. godine.

Tarifni model za obračun plaće primjenjuje se za plaću od travnja 2026. god.

Sisak, 10. 04. 2026.

KLASA: 011-03/26-02/01

URBROJ: 2176-05-29-01-26-1



PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA:


Tomislav Dumančić

RAVNATELJ


Denis Hotić

Prilog: tarifni model za obračun plaće

Radno mjesto	Stručna sprema	Koef.	Broj izvršitelja
I URED RAVNATELJA			
Tajnik/tajnica	SSS	2.56	1
II FINANCIJSKO – RAČUNOVODSTVENI ODJEL			
Voditelj/ ica financijsko računovodstvenih poslova	SSS	3.21	1
Računovodstveni referent	SSS	2.73	2
Ekonom – dostavljač	SSS	2.31	1
III STRUČNO – ORGANIZACIJSKI I PROGRAMSKI ODJEL			
Viši voditelj sportskih programa i manifestacija	VSS	3.80	1
Službenik za informiranje i dizajn	SSS	2.56	1
Voditelj programa I	VSS/VŠS	3.10/2.86	9
Voditelj programa II	SSS	2.56	2
Voditelj kuglane	SSS	2.65	3
Nadzornik spasilac	SSS	2.31	4
Voditelj/ ica recepcije	SSS	2.56	1
Djelatnik recepcije	SSS	2.31	6
IV TEHNIČKO – ENERGETSKI I TEHNOLOŠKI ODJEL			
Voditelj Sportske dvorane Zeleni brijeg	VŠS/SSS	3.10	1
Voditelj tehničke službe Gradskog bazena i bazena u Capragu	VŠS/SSS	3.10	1
Tehnolog bazena, energetičar I	SSS	2.73	4
Tehnolog bazena, energetičar II	SSS	2.56	1
Voditelj Gradskog stadiona i stadiona Metalac i voditelj zaštite na radu	VŠS/SSS	3.20	1
Radnik održavanja sportskih terena	SSS	2.56	12
Strojar energetskih uređaja I. (rukovatelj kompresorskih stanica I) i voditelj Ledene dvorane Zibel i Kupališta	SSS	3.10	1
Strojari energetskih uređaja II (rukovatelj kompresorskih stanica II.)	SSS/KV	2.56	4
Domar – čuvar	KV	2.20	5
Čistačica	PK	2.15	19
Čistačica/djelatnik recepcije	PK/SSS	2.31	2
Referent za nadzor bazenskih kupališta Gradski bazen i Otvoreni bazeni Caprag	SSS	2.73	1
Odgovorna osoba za rad s kemikalijama	VSS		1
UKUPNO:			85