

ZAJEDNICA ŠPORTOVA KARLOVAČKE ŽUPANIJE

PRAVILNIK O RADU

Karlovac, listopad 2023. godine.

Temeljem odredbe članka 47. Statuta Zajednice športova Karlovačke županije, Upravni odbor Zajednice športova Karlovačke županije, OIB: 30272410287, Rakovac 1, Karlovac, (dalje: Poslodavac), na 36. sjednici održanoj dana 05. 10. 2023. godine, donio je sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

1. Temeljne odredbe

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, plaće, organizacija rada te mjere zaštite dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radnim odnosima kod Poslodavca.

(2) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca, osim ako ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Ukoliko se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca i radnika utvrde povoljniji uvjeti rada od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

(2) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

2. Temeljna prava i obveze radnika i Poslodavca

2.1. Prava i obveze radnika

Članak 3.

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i marljivo, sukladno pravilima struke i prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima Poslodavca.

(2) Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

(3) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu.

2.2. Prava i obveze Poslodavca

Članak 4.

(1) Poslodavac je radniku dužan isplatiti plaću za obavljeni rad, te izvršavati druge obveze utvrđene ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

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

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 5.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

(3) Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik, izvršavajući obveze iz ugovora o radu, dolazi u dodir.

(4) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, te odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost ili ozljedu na radu, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 6.

- (1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, 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, i slično.
- (2) Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 7.

- (1) Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kad je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, te ukoliko je ispunjen najmanje jedan od uvjeta a propisan u članku 6. i/ili 9. Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) u svezi sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/18).
- (2) Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.
- (3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.
- (4) Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije

3.1. Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 8.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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.

(2) Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih 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 sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

(3) Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno ovlaštenoj osobi podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

3.2. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 9.

(1) 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.

(2) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

(3) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 10.

(1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi imenuje Poslodavac.

(2) Kad osoba iz stavka 1. ovog članka primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji, te o svakoj provedenoj radnji sastaviti zapisnik.

(3) Ako osoba iz stavka 1. ovog članka Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

(4) Mjere radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika mogu biti: razmještaj radnika na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca, usmena opomena, pismena opomena i upozorenje, otkaz ugovora o radu, te druge prigodne mjere po odluci Poslodavca.

(5) Na daljnje postupanje, obveze i prava Poslodavca, osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi, te radnika koji je podnio pritužbu radi povrede dostojanstva, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

- (1) Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku, na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.
- (3) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.
- (4) Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, relevantnih zakona, te odlukama Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

2. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa, te ga je Poslodavac obavezan uručiti radniku.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (3) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:
 1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, odnosno napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima, odnosno načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Umjesto podataka iz stavka 4. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, ili ovaj Pravilnik.

2.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom.

(2) Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, u trajanju od najviše 6 mjeseci.

2.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije trajati neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom, odnosno ovim Pravilnikom.

(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(6) U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama

Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se daje sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:
- sezonskom poslu kod Poslodavca,
 - zamjeni privremeno nenazočnog radnika (primjer: zbog bolesti,...),
 - privremenom povećanju opsega posla kod Poslodavca,
 - privremenim poslovima za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
 - privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
 - vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
 - u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 17.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje se višekratno, sukladno potrebama izvršenja radnih zadataka, kao i početak i završetak radnog vremena.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) 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.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 19.

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

Članak 20.

- (1) Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava radnika, utvrđuju se razmjeno ugovorenom radnom vremenu.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 21.

- (1) Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

2. Dnevni odmor

Članak 22.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo nadnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 23.

- (1) Nedjelja je dan tjednog odmora, osim za radnike koji su zbog rasporeda posla obvezni raditi i taj dan.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu.

4. Godišnji odmor

Članak 24.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor koji se određuje u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) za svaku kalendarsku godinu.
- (2) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, subote, razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.

Članak 25.

(1) Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika i roditeljskog statusa, sukladno, i to kako slijedi:

1. Složenost posla

- radniku s visokom stručnom spremom 5 radnih dana
- radniku s višom stručnom spremom..... 4 radna dana a dana
- radniku sa srednjom stručnom spremom3 radna dana

2. Dužina radnog staža

- za svake tri godine radnog staža 1 radni dan

3. Zdravstveno stanje radnika:

- invalid rada ili s tjelesnim oštećenjem više od 70 %.2 radna dana

4. Socijalne prilike:

- roditelju za svako dijete do 15 godina..... 1 radni dan

(2) Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 radnih dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 26.

(1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje osoba ovlaštena na zastupanje kod Poslodavca najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 27.

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

Članak 28.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člancima 24. i 27. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 24. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 29.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, te prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima određenim Zakonom.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za

koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ovlaštenu osobu kod Poslodavca, dan prije ili isti dan u slučaju iznimne hitnosti.

5. Plaćeni dopust

Članak 30.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje djeteta	10 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
- teška bolest djeteta ili roditelja	5 dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu radnika i njegove uže obitelji	5 dana
- selidba	2 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama u svezi s obavljanjem poslova kod Poslodavca	1 dan
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi	2 dana

(2) 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 po drugim osnovama.

(3) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(4) Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

6. Neplaćeni dopust

Članak 31.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

7. Privremena nesposobnost za rad (bolovanje)

Članak 32.

(1) U slučaju privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan o istom odmah i bez odgađanja obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od 3 dana dostaviti Poslodavcu liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(2) Ako zbog opravdanih razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1 ovog članka, dužan je to učiniti što moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

V. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Osnovna plaća

Članak 33.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na osnovnu plaću u bruto iznosu koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na plaću za radni staž.

(2) Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

(3) Visina osnovice i koeficijenta za pojedino radno mjesto kod Poslodavca određuje se sukladno odluci Županice o osnovici i koeficijentima za obračun plaća radnika u zajednicama i udrugama korisnicima proračuna karlovačke Županije

2. Naknada plaće

Članak 34.

(1) Odredbe ovoga članka odnose se isključivo na radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na određeno na puno radno vrijeme.

(2) Radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće za vrijeme dok ne radi zbog državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca, i u drugim slučajevima propisanim Zakonom.

(3) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad i u drugim zakonom određenim slučajevima, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj člankom 33. ovog Pravilnika.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za dane kada ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja).

(5) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 85% od prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem.

(6) Od 43. dana privremene nesposobnosti za rad, radniku naknadu isplaćuje Poslodavac, i to na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje u tekstu: HZZO), i u visini koju obračunava HZZO.

(7) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(8) Ako radnik odbije raditi zato što kod Poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, koje pravo ostvaruje sve dok Poslodavac ne provede propisane mjere zaštite na radu.

(9) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

3. Isplata plaće

Članak 35.

(1) Obračunskim razdobljem za obračun i isplatu plaće smatra se kalendarski mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, svaki mjesec za prethodni mjesec i isplaćuje se u novcu.

(3) Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

(4) Naknada plaće obračunava se i isplaćuje zajedno s plaćom.

(5) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće i naknade plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

4. Druga materijalna i nematerijalna prava radnika

4.1. Troškovi prijevoza na rad

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, u visini stvarnih izdataka prema ekonomskoj cijeni mjesečne karte sukladno cjeniku javnog prijevoza iz Pravilnika o porezu na dohodak.

(2) Pravo iz stavke 1. ovog članka radnik ostvaruje za putovanje na posao i s posla od stalnog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, ovisno o stvarnoj adresi stanovanja. Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno

jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na kojima je organiziran prijevoz.

(3) Ako radnik mora na stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(4) Naknade za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno s isplatom plaće za protekli mjesec. Dovoljno je da radnik radi 1 dan u mjesecu da bi ostvario pravo na mjesečnu kartu.

4.2. Dnevnice i putni troškovi

Članak 37.

(1) Odredbe ovoga članka odnose se isključivo na radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na određeno na puno radno vrijeme.

(2) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u tuzemstvo ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u visini neoporezivog iznosa koji se određuje važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

(3) Radnik koji koristi svoj automobil u službene potrebe ima pravo na naknadu u visini najvišeg neoporezivog iznosa prema važećem Pravilniku porezu na dohodak.

(4) Korištenje privatnog automobila za službene potrebe odobrava osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

4.3. Prigodne nagrade radnicima, nagrade za rezultate, darovi djeci radnika, dar u naravi, troškovi prehrane

Članak 38.

(1) Odredbe ovoga članka odnose se isključivo na radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i radnike sa sklopljenim ugovorom o radu na određeno na puno radno vrijeme.

(2) Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje prigodne nagrade u iznosu koji je prethodno određen važećim odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

(3) Radnicima pripada pravo na isplatu dara djetetu radnika do navršene 15 godine starosti, u iznosu koji je prethodno određen važećim odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

- (4) Radnicima pripada pravo na godišnju nagradu za Uskrsne blagdane u vrijednosnom bonu ili dar u naravi, u visini ekvivalentnoj visini utvrđenoj za zaposlenike Karlovačke športske zajednice, s realizacijom najkasnije 8 dana prije Uskrsa.
- (5) Radnik ostvaruje pravo isplate naknade za prehranu. Neoporeziva naknada za prehranu iznosi mjesečno 66,36 eura neto, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak. Ovaj dodatak pripada radniku i za vrijeme godišnjeg odmora.
- (6) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu do 50% ukupnog neoporezivog iznosa utvrđenog u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak. Radniku će se regres isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 15. lipnja tekuće godine.
- (7) Radniku pripada godišnja nagrada za Božićne blagdane u iznosu do 50% ukupnog neoporezivog iznosa usklađenog u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak s isplatom najkasnije do 15. prosinca tekuće godine.
- (8) Odluku o visini novčanih iznosa iz ovog članka donosi Upravni odbor KŠZ-a, i to temeljem važećih odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

4.4. Solidarna pomoć

Članak 39.

- (1) Radnik ili njegova uža obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu novčanu potporu u sljedećim slučajevima:
- smrt radnika u visini neoporezivog iznosa propisanog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak
 - smrt člana uže obitelji u visini neoporezivog iznosa propisanog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak
- (2) Članom uže obitelji radnika smatraju se bračni drug, djeca i roditelji.
- (3) U slučaju neprekinutog bolovanja u trajanju dužem od 90 dana, radnik ima pravo na isplatu potpore u iznosu sukladno važećim odredbama Pravilnika o porezu na dohodak

4.5. Otpremnina

Članak 40.

- (1) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na isplatu otpremnine u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene kod Poslodavca u zadnja tri mjeseca.

4.6. Jubilarne nagrade

Članak 41.

- (1) Radnicima pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni neprekinuti rad kod Poslodavca kada navršje:

- 5 godina - u visini 1 osnovice
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice
- 25 godina - u visini 2 osnovice
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice
- 35 godina - u visini 3 osnovice
- 40 godina - u visini 4 osnovice

- (2) Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrade iznosi 70% osnovice za izračun bruto plaće zaposlenika.

- (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se u prvom sljedećem mjesecu tekuće godine, nakon datuma stjecanja prava na jubilarnu nagradu.

VI. ZABRANA NATJECANJA

Članak 42.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

- (2) Na zabranu iz prethodnog stavka ovog članka primjenjuju se odredbe Zakona o zakonskoj zabrani natjecanja.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 43.

- (1) Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) prestankom postojanja Poslodavca,
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- 4) kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 5) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 44.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku te obavezno sadrži podatke o strankama i njihovim osobnim podacima, te datumu prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 45.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.
- (2) Na redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, tijekom otkaznog roka, duljinu trajanja otkaznog roka i ostala pitanja u svezi s otkazivanjem ugovora o radu neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 46.

- (1) Na sva pitanja iz oblasti radnih odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona i drugi pozitivni propisi.

Članak 47.

- (1) Unutarnje ustrojstvo regulirat će se posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca.

Članak 48.

- (1) Postojeći ugovori o radu sklopljeni prije donošenja ovog Pravilnika ostaju na snazi, te se na njih neposredno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika o radu i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 49.

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika izvršit će se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Članak 50.

(1) Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi, te na internetskoj stranici Poslodavca.

(2) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u prostorijama Poslodavca, a na zahtjev radnika osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca dužna je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

Članak 51.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od mjeseca svibnja 2020. godine.

Predsjednik

Želimir Feitl, mag. chem.

