

# **KARLOVAČKA ŠPORTSKA ZAJEDNICA**

## **PRAVILNIK O RADU**

**Karlovac, travanj 2019. godine.**

Na temelju članka 43. Statuta Karlovačke športske zajednice ( u daljnjem tekstu KŠZ ), Rakovac 1, Karlovac, Upravni odbor KŠZ-a donio je na 42. sjednici održanoj dana 02.04.2019. godine slijedeći:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod poslodavca, te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak Ugovora o radu, plaće, zaštita dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Karlovačkoj športskoj zajednici.

#### **Članak 2.**

Ukoliko se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i radnike utvrde povoljniji uvjeti rada od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

#### **Članak 3.**

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

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđene ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

### **SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

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 daje s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa, te ga je poslodavac obavezan uručiti radniku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalni ili glasno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,)
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki opis ili popis poslova,
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 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,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
10. Umjesto podataka iz stavka 1. 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 Pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

## **1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### Članak 7.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

### Članak 8.

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.

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom, pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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.

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

Ako 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 da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:  
sezonskom  
poslu, zamjeni privremeno nenazočnog radnika, privremenom povećanju opsega posla,  
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 10.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

## **RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### Članak 11.

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

### **Nepuno radno vrijeme**

#### Članak 12.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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 13.

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

#### Članak 14.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### Članak 15.

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.

## **Dnevni odmor**

### **Članak 16.**

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

## **Tjedni odmor**

### **Članak 17.**

Nedjelja je dan tjednog odmora, osim za radnike koji su zbog rasporeda posla obvezni raditi i taj dan.

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

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.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 18.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) za svaku kalendarsku godinu.

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 19.**

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, doprinosa radnika u radu, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika i roditeljskog statusa, sukladno daljnjim odredbama ovog Pravilnika.

### **Članak 20.**

Na početnu osnovicu iz članka 18. ovog Pravilnika dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Složenosti posla
  - radniku na poslovima visoke stručne spreme - 5 radnih dana
  - radniku na poslovima više stručne spreme -4 radna dana
  - radniku na poslovima srednje stručne spreme - 3 radna dana
2. Dužina radnog staža
  - za svake tri godine radnog staža - 1 radni dan
3. Zdravstveno stanje radnika:
  - radnik 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

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 21.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### Članak 22.

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 radog odnosa.

#### Članak 23.

Radnik ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 18. i 20. ovoga Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa u slučaju ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor, ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja, ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

#### Članak 24.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

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.

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 neposrednog rukovoditelja, dan prije ili isti dan u slučaju iznimne hitnosti.

### **Plaćeni dopust**

#### Članak 25.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ..... 5 dana
- rođenje djeteta ..... 5 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka ..... 5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ..... 3 dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja ..... 3 dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu radnika i njegove uže obitelj ..... 5 dana
- selidba ..... 2 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama u svezi s obavljanjem poslova u Karlovačkoj športskoj zajednici ..... 1 dan
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi ..... 2 dana

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

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

Radnik odnosno namještenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

## **PLAĆA**

### **Članak 26.**

Za izvršeni rad Radniku pripada osnovna plaća u bruto iznosu za puno radno vrijeme i normalni radni učinak.

Visina plaće Radnika se određuje temeljem Rješenja Gradonačelnika o utvrđivanju osnovice za obračun i isplatu plaća zaposlenika u udrugama civilnog društva korisnicama Proračuna grada Karlovca i Odluke Gradonačelnika o koeficijentima za obračun plaća zaposlenika u zajednicama i udrugama korisnicima Proračuna grada Karlovca.

## **Naknada plaće**

### **Članak 27.**

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad i u drugim zakonom određenim slučajevima radniku pripada naknada plaće. Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio.

Na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, godišnjeg odmora, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, plaćenog dopusta i u drugim slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 42. dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od prosjeka njegove plaće ostvarene u posljednjih 6mjeseci prije početka bolovanja.

Od 43. dana privremene nesposobnosti za rad naknadu isplaćuje također poslodavac, ali na teret sredstava HZZO-a. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koji obračunava HZZO.

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

## **Isplata plaće**

### **Članak 28.**

Obračunskim razdobljem za obračun i isplatu plaće smatra se kalendarski mjesec. Plaća za izvršeni rad obračunava se i isplaćuje do petnaestog u mjesecu za rad u prethodnom mjesecu.

Naknada plaće obračunava se i isplaćuje zajedno s plaćom. Poslodavac je dužan kod isplate plaće uručiti radniku pisani obračun plaće.

## **Drugi novčani i nenovčani primici radnika**

### Članak 29.

Radnicima pripada pravo na isplatu regresa za godišnji odmor u iznosu od 1.250,00 kuna.

### Članak 30.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za Božićne blagdane u iznosu od 1.250,00 kuna.

### Članak 31.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u visini neoporezivog iznosa u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Radnik koji koristi svoj automobil u službene potrebe ima pravo naknadu u visini najvišeg neoporezivog iznosa priznatog poreznim obveznicima u porezno dopušten rashod prema Pravilniku poreza na dohodak.

Korištenje privatnog automobila za službene potrebe odobrava Predsjednik KŠZ.

### Članak 32.

Radnicima pripada pravo na isplatu poklona za blagdan Svetog Nikole u vrijednosti od 600,00 kuna za djecu zaposlenika do navršene 15 godine starosti.

### Članak 33.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za Uskrsne blagdane u vrijednosnom bonu ili dar u naravi u visini 600,00 kuna.

### Članak 34.

Radnici KŠZ-a imaju pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza.

### Članak 35.

Radnici KŠZ-a imaju pravo na dodatak za topli obrok u iznosu od 405,00 kuna bruto mjesečno.

### Članak 36.

Radnik ili njegova uža obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u sljedećim slučajevima:

-smrt radnika ..... u visini neoporezivog iznosa priznatog poreznim obveznicima u porezno dopušten rashod



-smrt člana uže obitelji ..... u visini neoporezivog iznosa priznatog poreznim obveznicima u porezno dopušten rashod

Članovi uže obitelji radnika su bračni drug, djeca i roditelji.

#### Članak 37.

Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ima pravo na otpremninu u bruto iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u KŠZ u zadnja tri mjeseca.

### **Jubilarne nagrade**

#### Članak 38.

Radnicima pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni neprekinuti rad u KŠZ-u kada navršše:

- 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

Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrade iznosi 1.800,00 kuna neto. Jubilarna nagrada isplaćuje se u prvom sljedećem mjesecu tekuće godine, nakon datuma stjecanja prava na jubilarnu nagradu.

### **Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

#### Članak 39.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### **Zabrana natjecanja**

#### Članak 40.

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

Na predmetnu zabranu primjenjuju se odredbe Zakona o radu o zakonskoj zabrani natjecanja.

## **Prestanak ugovora o radu**

### **Članak 41.**

Na razloge i način prestanka ovog Ugovora izravno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Otkazni rok, u slučaju kada Ugovor o radu otkazuje radnik, traje 30 dana.

Otkazni rok, u slučaju kada Ugovor o radu otkazuje poslodavac (osim izvanrednog otkaza i otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika), traje 30 dana.

U slučaju da poslodavac redovito otkazuje ovaj Ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim iz razloga navedenih u stavki 3. ovog članka, dužan je radniku isplatiti otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.

## **ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 42.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i drugi pozitivni propisi.

### **Članak 43.**

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

### **Članak 44.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik

Želimir Feitl, mag.chem.

