

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14), i članka 22. Izjave o osnivanju RIJEKA SPORT d.o.o. Rijeka (u daljnjem tekstu: Društvo), Direktor Društva, dana 03. kolovoza 2015. godine, donosi sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Društva, organizacija rada, plaće, naknade plaće i ostvarivanje drugih materijalnih prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, zaštite od diskriminacije, te druga pitanja u vezi s radom.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike neposredno, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada ugovorom o radu nisu uređena na povoljniji način.

Riječi i pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

### **II . ORGANIZACIJA RADA DRUŠTVA**

#### **Članak 3.**

Organizacija rada Društva i sistematizacija radnih mjesta sa nazivima radnih mjesta, opisom poslova, brojem izvršitelja i uvjetima radnih mjesta uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustroju – Sistematizaciji radnih mjesta.

Sistematizacija radnih mjesta iz stavka 1. ovoga članka je sistematski popis svih, poslovnih, stručnih i izvršnih poslova definiranih i utvrđenih po radnim mjestima kao osnovnim organizacijskim oblicima procesa rada.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor Društva uz suglasnost Nadzornog odbora.

### **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom o radu i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu.

Radna mjesta popunjavaju se na temelju Pravilnika iz članka 3. ovoga Pravilnika.

## **Odluka o zasnivanju radnog odnosa**

### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Društva.

Direktor Društva može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.

Prijava o slobodnom radnom mjestu može se dostaviti nadležnoj službi za zapošljavanje sukladno pravnim propisima.

U odluci o zasnivanju radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od osam dana.

### **Članak 6.**

Odluku o izboru kandidata donosi direktor Društva najkasnije u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa koji ispunjava formalne uvjete oglasa mora se obavijestiti o rezultatima postupka najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Kandidatima koji ne ispunjavaju formalne uvjete oglasa, čije su prijave nepotpune ili su zaprimljene van roka dostavlja se obavijest i povrat priložene dokumentacije.

## **Zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 7.**

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji u ime Društva potpisuje direktor Društva (u daljnje tekstu: Direktor).

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan Direktor ili od njega ovlaštenoj osobi priopćiti osobne podatke koji su u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ne smiju se od radnika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se omogućuje uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte Društva koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa u Društvu, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.

Sklapanjem ugovora o radu, radnik potvrđuje da je upoznat s propisima iz prethodnog stavka ovog članka.

Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.

Umjesto uglavka ugovora o trajanju godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Pravilnika.

### **Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka, izvršenjem posla ili nastupanjem određenog događaja utvrđenih ugovorom.

### **Članak 9.**

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Društva kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupa na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

## **Probni rad**

### **Članak 10.**

Radniku koji se na rad prima na neodređeno vrijeme utvrđuje se probni rad u trajanju od 3 mjeseca.

Radniku koji se na rad prima na određeno vrijeme duže od 6 mjeseci utvrđuje se probni rad u trajanju od 1 mjeseca.

Ako je radnik za vrijeme probnog rada iz opravdanog razloga bio odsutan, probni rad može se produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan.

### **Članak 11.**

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuje se njegova sposobnost za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

Stručne i radne sposobnosti radnika konačno utvrđuje Direktor.

Direktor može imenovati komisiju koja će utvrđivati stručne i radne sposobnosti radnika za svaki poseban slučaj.

Komisija iz prethodnog stavka ovoga članka sastoji se od predsjednika i dva člana koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Komisija mora najkasnije u roku osam dana prije isteka probnog rada dostaviti Direktor pisanu ocjenu radnika.

Ako je ocjena komisije o radu radnika koji se nalazi na probnom radu negativna, Direktor donosi odluku o prestanku radnog odnosa najkasnije posljednjeg dana probnog rada utvrđenog ugovorom o radu. U tom slučaju otkazni rok iznosi osam dana od dana isteka probnog rada.

Ako Direktor ne donese odluku o prestanku radnog odnosa u roku iz stavka 6. ovoga članka, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

## **Pripravnici i volonteri**

### **Članak 12.**

Osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala zapošljava se kao pripravnik (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

### **Članak 13.**

Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju od 12 mjeseci.

### **Članak 14.**

Direktor Društva određuje osobu koja pripravnika uvodi u posao i prati njegov rad (mentora).

Mentor mora imati najmanje istu stručnu spremu koju posjeduje pripravnik.

Ocjenu rada pripravnika daje mentor najkasnije osam dana prije prestanka ugovora o radu s pripravnikom.

Po isteku pripravničkog staža, pripravnik koji je dobio pozitivnu ocjenu rada od strane mentora, može se zadržati u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ukoliko za istu vrstu poslova za koje se pripravnik osposobljavao postoji potreba, odnosno slobodno radno mjesto.

### **Članak 15.**

Pripravniku koji u toku pripravničkog staža ne pokazuje zanimanje za osposobljavanje i koji svoje radne obveze ne izvršava kvalitetno može prestati radni odnos i prije isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Odluku o prestanku radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka donosi Direktor po prijedlogu mentora.

### **Članak 16.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Direktor može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad – pripravnik volonter).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sastaviti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koje se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu

#### **IV. RADNO VRIJEME**

##### **Puno radno vrijeme**

###### **Članak 17.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

##### **Nepuno radno vrijeme**

###### **Članak 18.**

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

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Društvu.

###### **Članak 19.**

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

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

##### **Prekovremeni rad**

###### **Članak 20.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu kao i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe radnici su dužni, na zahtjev Direktora, raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), te za taj rad imaju pravo na povećanu plaću ili slobodne dane o čemu odluku donosi Direktor.

Ukupno trajanje rada radnika, ako radnik radi prekovremeno, ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

## **Članak 21.**

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 22.**

Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, Direktor može za razdoblje od najduže dvanaest mjeseci, preraspodijeliti radno vrijeme na način da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom rasporedu radnog vremena samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Raspored radnog vremena**

### **Članak 23.**

Tjedno radno vrijeme radnika koji rade u upravnoj zgradi u sjedištu Društva, te na objektima: Dvorana Mladosti, dvorana Dinko Lukarić, SRC Mlaka, SRC 3. maj, nogometno igralište Krimeja, Stadion Kantrida, Otvoreno igralište Kampus i Boćarski centar Podvežica, raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, a dnevno radno vrijeme je u pravilu od 08,00 do 16,00 sati.

Na radnike koji neposredno obavljaju poslove davanja usluga i provođenja sportskih programa korisnika na objektima: Bazeni Kantrida, Centar Zamet, Atletska dvorana Kantrida, Astronomski centar Rijeka, SRC Belveder i nogometno igralište Robert Komen, vezano za raspored radnog vremena, smjenski rad, stanku, dnevni i tjedni odmor, primjenjuje se Odluka o rasporedu radnog vremena od dana 03. kolovoza 2015. godine.

## **Smjenski rad**

### **Članak 24.**

Smjenski rad određuje se u sportskim objektima kojima gospodari Društvo. Smjenski rad uređuje se rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. Kod

smjenskog rada koje uključuje i noćni rad, osigurat će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Direktor je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Direktor je dužan radniku, koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito za trajanja noćnog rada, omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

#### **Članak 25.**

O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed.

### **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Stanka**

#### **Članak 26.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, svakog radnog dana ima pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta.

Vrijeme stanke određuje Direktor u skladu s potrebama posla, ali ga ne može odrediti na početku ili završetku radnog vremena.

#### **Dnevni odmor**

#### **Članak 27.**

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

#### **Tjedni odmor**

#### **Članak 28.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno, a tom se tjednom odmoru pribraja i vrijeme dnevnog odmora iz prethodnog članka.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

#### **Godišnji odmor**

#### **Članak 29.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetnik ili radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

### **Članak 30.**

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, kao i dani privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

### **Članak 31.**

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se radniku na četiri tjedna godišnjeg odmora, odnosno malodobnom radniku na pet tjedana godišnjeg odmora, dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

a) Radni staž:

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| - od 1 do 3 godine   | - 1 radni dan   |
| - od 3 do 5 godina   | - 2 radna dana  |
| - od 5 do 10 godina  | - 3 radna dana  |
| - od 10 do 15 godina | - 4 radna dana  |
| - od 15 do 20 godina | - 5 radnih dana |
| - od 20 do 25 godina | - 6 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina | - 7 radnih dana |
| - iznad 30 godina    | - 8 radnih dana |

b) Složenost poslova koje radnik obavlja:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - radna mjesta sa uvjetom magistra struke ili stručnog specijaliste | - 5 radnih dana |
| - radna mjesta sa uvjetom sveučilišnog ili stručnog prvostupnika    | - 4 radna dana  |
| - radna mjesta sa uvjetom srednje stručne spreme                    | - 3 radna dana  |
| - radna mjesta sa uvjetom niže stručne spreme                       | - 1 radni dan   |

c) Socijalni uvjeti:

- |  |                |
|--|----------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | - 3 radna dana |
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina   | - 3 radna dana |
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina   | - 2 radna dana |
| - roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina                                       | - 2 radna dana |

Ukupan broj dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo primjenom svih kriterija ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

### **Članak 32.**

Pripravnici imaju pravo na četiri tjedna godišnjeg odmora, a pravo na godišnji odmor stječu nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka vježbenik s invaliditetom ima pravo na 24 radna dana godišnjeg odmora.

### **Članak 33.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa.



### **Članak 34.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 33. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 29. stavka 1. i 2. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Radnik kojemu radni odnos prestaje prije 1. srpnja radi odlaska u mirovinu ili mu radni odnos prestaje zbog organizacijskog, tehnološkog ili osobno uvjetovanog razloga, ima pravo na puni godišnji odmor.

### **Članak 35.**

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, koji donosi Direktor, vodeći računa o potrebi posla i želji radnika.

Plan godišnjeg odmora sadrži ime i prezime radnika, kriterije temeljem kojih se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 36.**

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora direktor Društva donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Odluka iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 37.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva ili u više dijelova.

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, a drugi dio godišnjeg odmora mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 38.**

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje Direktor.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu prvi dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

### **Članak 39.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Direktora najmanje jedan dan prije.

#### **Članak 40.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor Društva.

Radnik kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 41.**

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

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

Putnim troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

#### **Članak 42.**

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

### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 43.**

U slučaju prestanka radnog odnosa Društvo je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 44.**

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:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - sklapanja braka  | – 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta  | – 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | – 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika                        | – 3 radna dana  |
| - smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika                        | – 1 radni dan   |

- teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja – 3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika – 5 radnih dana
- selidbe – 2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. – 3 radna dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama – 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi – 2 radna dana.

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je radnik dao krv te prvi sljedeći dan. Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka (teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja) u trajanju od 3 radna dana posebno za dijete i posebno za svakog roditelja ili supružnika.

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 2 slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem direktoru Društva dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

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

#### **Članak 45.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se može odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Radnik za pripremu prvog polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita ima pravo na 10 radnih dana plaćenog dopusta.

Pod stručnim ispitom iz stavka 2. ovoga članka podrazumijeva se ispit koji je radnik obavezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta i obveze utvrđene ugovorom o radu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 10 radnih dana za pripremu prvog polaganja ispita iz struke ukoliko je isto obavezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta i obveze utvrđene ugovorom o radu.

Plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita prvi put, radnik koristi neposredno prije polaganja državnog stručnog ispita.

U dane plaćenog dopusta za polaganje državnog stručnog ispita uračunava se dan sudjelovanja radnika na seminaru za polaganje državnog stručnog ispita.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili mu je isto odobreno u skladu sa ovim Pravilnikom ima pravo na plaćeni dopust tijekom godine do najviše 10 radnih dana za pripremu i polaganje ispita.

Iznimno radniku upućenom na školovanje po posebnim programima organiziranim po europskim standardima može se odobriti do najviše 7 radnih dana za pripremu i polaganje svakog ispita.

#### **Članak 46.**

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

Ako okolnost iz članka 44. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 44. stavak 1. alineja 3. i 4. (smrtni slučajevi) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

#### **Članak 47.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor Društva temeljem pisanog zahtjeva radnika.

#### **Članak 48.**

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

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 49.**

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 radnih dana godišnje ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Društva u sljedećim slučajevima:

- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešća u radu udruga,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

Izuzetno, neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju dužem od 30 radnih dana godišnje.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor Društva.

#### **Članak 50.**

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

## **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 51.**

Direktor je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za

siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

### **Članak 52.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti, o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Direktor odnosno druga ovlaštena osoba.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

### **Članak 53.**

Direktor je dužan zaštititi dostojanstvo radnika poduzimanjem preventivnih mjera i osiguravanjem uvjeta rada na način koji otklanja izloženost uznemirivanju ili spolnom uznemiravanju.

Direktor i osoba koju on za to ovlasti, ovlašteni su primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Direktor ili ovlaštena osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio i osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja odlučnih činjenica.

O provedenom postupku sastavlja se zapisnik koji potpisuju ovlaštena osoba, radnik koji je podnio pritužbu i osoba za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika.

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan Direktor je ovlašten osobi koja je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, u ovisnosti od težine povrede obveze iz radnog odnosa, izreći upozorenje ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

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

Ako Direktor ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u roku iz stavka 3. ovoga članka ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

U slučaju da postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će direktor zaštititi dostojanstvo radnika, radnik ima pravo prekinuti rad iako nije dostavio pritužbu direktoru pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio direktora u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe.

## **VII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Članak 54.**

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Društvo mu ne može otkazati ugovor o radu.

### **Članak 55.**

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

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

### **Članak 56.**

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

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

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

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Direktor Društva je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 4. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Radnik iz stavka 4. i 5. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovoru o radu, ako je to za njega povoljnije.

### **Članak 57.**

Društvo može otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ako je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik

odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela, pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## **VIII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

### **Obveze Društva**

#### **Članak 58.**

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona o radu, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.

### **Obveze radnika**

#### **Članak 59.**

Radnik na radu i u svezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

- da uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge Direktora i neposrednog rukovoditelja,
- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, radi u propisano vrijeme i ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti Direktora ili neposrednog rukovoditelja i poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
- da se na radu pristojno ponaša,
- da surađuje s drugim radnicima, te im prenosi svoje znanje i iskustvo,
- da čuva imovinu Društva,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite,
- da racionalno koristi sredstva za rad,
- da štiti i unapređuje ugled Društva,
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima, te
- da poštuje i druga pravila Društva.

### **Stručno osposobljavanje i usavršavanje**

#### **Članak 60.**

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i potrebama Društva, radnici se mogu stručno usavršavati za rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi Direktor.

#### **Članak 61.**

Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati na radu u Društvu najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

## **IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 62.**

Radnik koji smatra da mu je Društvo povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Društva ostvarenje tog prava.

Ako Društvo u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 53. ovoga Pravilnika.

### **Članak 63.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Direktor ili osoba koju on ovlasti pismenom punomoći.

### **Članak 64.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa vrši se u pravilu neposrednom predajom radniku, a radnik je dužan potpisati dostavnicu i naznačiti datum primitka.

U slučaju odbijanja potpisivanja dostavnice, osoba koja vrši dostavu dužna je na dostavnici naznačiti da je radnik u točno određeno vrijeme i datum odbio prijem pismena, tu naznaku potvrditi svojim potpisom, te se takva dostava smatra uredno izvršenom.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte na adresu koju je prijavio Društvu, a u slučaju da je takva dostava neuspješna iz razloga što je radnik nepoznat na toj adresi, dostavljanje će se izvršiti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Društva, a protekom osam dana od isticanja, smatra se da je dostava izvršena.

## **X. TAJNOST POSLOVNIH I OSOBNIH PODATAKA**

### **Članak 65.**

O svim značajnim pitanjima poslovanja, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici u Društvu, smatraju se poslovnim tajnom.

### **Članak 66.**

Poslodavac prikuplja i obrađuje one podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.



Poslodavac prikuplja i obrađuje i one podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

#### **Članak 67.**

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju koriste i dostavljaju trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

### **XI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NAKNADE**

#### **Članak 68.**

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.

#### **1. Osnovna plaća**

#### **Članak 69.**

Osnovnu plaću radnika čini umnožak bodova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i vrijednosti boda.

Broj bodova za pojedino radno mjesto donosi Direktor uz suglasnost Nadzornog odbora.

Vrijednost boda utvrđuje Direktor.

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u visini 85% osnovne plaće radnog mjesta njegove vrste najniže složenosti.

Plaću direktora utvrđuje Gradonačelnik Grada Rijeke.

#### **2. Stalni dodatak**

#### **Članak 70.**

Stalni dodatak ne može iznositi mjesečno manje od 400,00 kuna bruto.

#### **3. Dodatak na radni staž**

#### **Članak 71.**

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% do najviše 20%.

Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

#### 4. Stimulativni dio plaće

##### Članak 72.

Ocjenu o rezultatima rada (stimulacija) radnika daje Direktor na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika.

Stimulativni dio plaće određuje se u rasponu od 0 do 10% od osnovne plaće, prema slijedećim kriterijima:

RASPON	NAZIV OCJENE	OPIS OCJENE
0 %	"NE ZADOVOLJAVA"	ne ispunjava radne zadatke, nekvalitetan stručan rad, nekorektan odnos prema strankama, rukovoditeljima i suradnicima, učestalo zakašnjanje
1-3 %	"ZADOVOLJAVA"	u većem dijelu zadovoljava u zalaganju pri obavljanju radnih zadataka, ali ima pojava kašnjenje u rokovima izvršavanja radnih zadataka, ili nedovoljno korektnog odnosa prema strankama, rukovoditeljima i suradnicima
4-5 %	"DOBAR"	uglavnom zadovoljava, kvaliteta rada prosječna, odnos prema strankama i suradnicima korektan
6-8 %	"VRLO DOBAR"	u potpunosti zadovoljava, kvaliteta rada velika, samoinicijativnost, odnos prema strankama i suradnicima korektan
9-10 %	"NAROČITO SE ISTIČE"	natprosječno izvršava zadatke, kvaliteta rada i samoinicijativnost visoka, kreativnost i samostalnost u radu, korektan i profesionalan odnos prema strankama i suradnicima, sudjelovanje u radu timova projekata Rijeka sporta d.o.o.

Pravo na ocjenu (stimulaciju) radnik stječe ako je u mjesecu za koji se ocjena daje radio najmanje 10 radnih dana.

#### 5. Ostali dodaci na osnovnu plaću

##### Članak 73.

Osnovna plaća radnika uvećava se za dodatke na:

- za rad noću - 50%
- za prekovremeni rad - 50%
- za rad na dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom - 50%
- za rad nedjeljom - 35%
- za sate odrađene u drugoj smjeni od 14.00 do 22.00 sata - 10%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka, osim dodatka za rad na dane državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i dodatka za rad nedjeljom, međusobno se ne isključuju.

Noćni rad podrazumijeva rad radnika u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

#### **Članak 74.**

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu Direktora ili neposrednog rukovoditelja i poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

### **6. Isplata plaće**

#### **Članak 75.**

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec i to najkasnije peti radni dan tekućeg mjeseca.

Od isplate jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.

### **XII. NAKNADE PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA**

#### **Članak 76.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenje godišnjeg odmora,
- korištenje plaćenog dopusta,
- državni blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio direktor Društva,
- za potrebe sindikalnih aktivnosti, te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

#### **Članak 77.**

Naknada plaće u slučajevima iz članka 76. ovoga Pravilnika utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio time da se uzima zadnja ocjena (stimulacija) koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

Ako radnik nije ostvario ocjenu rada iz opravdanog razloga (rodiljni dopust, bolovanje duže od 42 dana, neplaćeni dopust i dr.) za izračun naknade plaće uzet će se prosječna ocjena iz mjeseca koji prethodi obračunu naknade plaće.

#### **Članak 78.**

Ako je radnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio, time da se uzima zadnja ocjena (stimulacija) koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

## **Članak 79.**

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, time da se uzima zadnja ocjena koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi Društvo.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka ( službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

## **Članak 80.**

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko direktor društva donese odluku o isplati regresa u toj godini.

Isplata regresa izvršava se jednokratno u cijelosti s isplatom plaće za mjesec svibanj za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor, odnosno po donošenju plana korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

Radnik koji ostvari pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu regresa srazmjerno dužini stečenog prava na godišnji odmor.

## **Članak 81.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u Društvu u prethodnoj godini.

## **Članak 82.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini od 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini od 3 osnovice i troškove pogreba,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne osnovice.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba ali najviše do visine dvije osnovice.

Pod pojmom „osnovica“ iz članka 82. i 83. ovoga Pravilnika podrazumijeva se osnovica u visini 5.000,00 kuna bruto.

### **Članak 83.**

Radnik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi, u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje
- nastanka teškog invaliditeta radnika, u visini dvije osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- nastanka teškog invaliditeta djeteta ili supružnika radnika, u visini jedne osnovice,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode, u visini jedne osnovice,
- rođenja djeteta, u visini jedne osnovice.

Teški invaliditet podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja, ili iz Zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 3. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 4. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i djelatnikovog djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

### **Članak 84.**

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni rad u Društvu kad navrší 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada u Društvu. U neprekidni ukupni rad u Društvu uračunava se i rad proveden u upravnim tijelima Grada Rijeke odnosno njegovim pravnim prednicima, te trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad.

Visina jubilarne nagrade jednaka je visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

### **Članak 85.**

Radniku pripada godišnja nagrada ili dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima, ukoliko Direktor donese odluku o isplati godišnje nagrade ili dara u naravi u toj godini.

Visinu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje Direktor, a isplaćuje se u mjesecu prosincu.

Godišnja nagrada ne može biti niža niti viša od iznosa utvrđenog za tu namjenu za zaposlene u Gradu Rijeci.

Pravo na isplatu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u Društvo proveo 12 mjeseci u tekućoj godini.

Iznimno, radnik koji je na radu u Društvu proveo 11 mjeseci u tekućoj godini, a sa 30.12. odlazi u mirovinu ili mu radni odnos s tim datumom prestaje zbog razloga iz članka 107. i 108. ovoga Pravilnika ima pravo na isplatu punog iznosa godišnje nagrade.

Radnik koji je na radu u Društvu proveo manje od 12 mjeseci u tekućoj godini ili mu je radni odnos u tekućoj godini prestao iz opravdanog razloga, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade. Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

#### **Članak 86.**

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navršši 15 godina života isplatit će se poklon u iznosu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko Direktor donese odluku o isplati poklona u toj godini.

Ako su oba roditelja zaposlena u Društvu ili je jedan od roditelja zaposlen kod osnivača Društva, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima o porezu na dohodak.

#### **Članak 87.**

Društvo je dužno kolektivno osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja za osigurano pokriće 0-24 sata.

#### **Članak 88.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

### **XIII. DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENOG PUTOVANJA, TERENSKI DODATAK**

#### **Članak 89.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visinu dnevnice utvrđuje Direktor u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima, a sukladno visini dnevnica koje isplaćuje Grad Rijeka.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.

Pravo na dnevnicu iz ovoga članka i pravo na prekovremeni rad iz članka 74. ovoga Pravilnika međusobno se isključuju.

#### **Članak 90.**

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

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

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### **Članak 91.**

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

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

### **XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 92.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža i to posljednjeg dana u godini u kojoj su ostvareni ti uvjeti, osim ako se radnik i Društvo ne dogovore drugačije,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i direktora Društva,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 93.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i direktor Društva.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i obvezno sadrži podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu i datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Direktor.

## **3. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 94.**

Ugovor o radu mogu otkazati Direktor i radnik.

### **Članak 95.**

Direktor može otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

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

### **Članak 96.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je ako Direktor ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Društvo ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

### **Članak 97.**

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

### **Članak 98.**

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

### **Članak 99.**

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.



Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Direktor i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

#### **Članak 100.**

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

#### **Članak 101.**

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, direktor Društva dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Direktora da to učini.

#### **Članak 102.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

#### **Članak 103.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Direktor mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

### **4. Otkazni rok**

#### **Članak 104.**

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s Direktorom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 2. ovoga članka radniku koji je u Društvu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 2. i 3. ovoga članka.

## **5. Otpremnina**

### **Članak 105.**

Radnik kojemu je prestao radni odnos zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada u Društvu, odnosno upravnim tijelima Grada Rijeke i područne (regionalne) samouprave i njihovim pravnim prednicima, te trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad Rijeka.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu neprekidno najmanje dvije godine u Društvu, odnosno upravnim tijelima Grada Rijeke i područne (regionalne) samouprave odnosno njenim pravnim prednicima, te trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad Rijeka.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

### **Članak 106.**

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 105. ovoga Pravilnika.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **Članak 107.**

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

## **XV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 108.**

Sindikata može u Društvu djelovati u skladu sa sindikalnim pravilima.

Oluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika sindikat je dužan dostaviti direktoru Društva.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan položaj.

### **Članak 109.**

Direktor će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada se to zatraži ili po dogovoru.

Direktor će omogućiti rad sindikalnom povjereniku radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

## **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 110.**

Na pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se izravno odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Ovaj Pravilnik se mijenja, dopunjuje i stavlja izvan snage na način propisan za njegovo donošenje.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti sve odredbe Pravilnika o radnim odnosima iz prosinca 2012. godine

### **Članak 111.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se od 10. kolovoza 2015. godine.

**RIJEKA SPORT d.o.o.**  
**Direktor**  
**Zlatan Hreljac, dipl.ing.građ**

---

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Društva dana 03. kolovoza 2015. godine.