

ŠPORTSKO-REKREACIJSKI CENTAR SISAK
Sisak, Trg grada Heidenheima 1

PRAVILNIK O RADU

Sisak, rujan 2019.

Na temelju članka 29. Statuta ŠPORTSKO-REKREACIJSKOG CENTRA SISAK sa sjedištem u Sisku, Trg grada Heidenheima 1 i članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14.127/17), Upravno vijeće ŠPORTSKO-REKREACIJSKOG CENTRA SISAK, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikatom, na 25. sjednici održanoj dana 13. 09. 2019. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1

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

Članak 2

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

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

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

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

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Članak 4

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

Ugovor o radu sa **radnikom** poslodavac sklapa, u pravilu, na neodređeno vrijeme a prema potrebi zbog povećanog opsega poslova i na određeno.

Članak 5

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

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada odnosno mjestima rada,
- nazivu, naravi ili vrsti posla, odnosno popisu ili opisu poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,

- osnovnoj plaći, i primanjima na koja radnik ima pravo, razdobljima isplate ili upućivanje na druge propise odnosno odredbe kolektivnog ugovora,
- o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili upućivanje na druge propise odnosno odredbe kolektivnog ugovora.

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

Članak 6

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se iznimno i to najduže na tri godine i to iz razloga:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova, privremenih poslova za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenje određenog projekta,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može neprekinuto trajati duže od 3 godine u slučaju zamjene nenazočnog radnika, ostvarenja određenog projekta ili drugih objektivnih razloga predviđenih Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ovako sklopljen ugovor o radu prestaje istekom roka utvrđenog ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 7

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

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

Članak 8

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

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

Članak 9

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

Članak 10

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

Za ostale poslove **radnik** se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 11

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

PROBNI RAD

Članak 12

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

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

- za poslove do III stupnja stručne spreme do jedan mjesec,
- za poslove IV stupnja stručne spreme do dva mjeseca,
- za poslove V i VI stupnja stručne spreme do četiri mjeseca i
- za poslove VII stupnja stručne spreme do šest mjeseci.

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

Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao raditi, poslodavac može odlučiti da se probni rad produžava za onoliko vremena koliko su trajale objektivne smetnje.

Članak 13.

Osoba zadužena za praćenje probnog rada dužna je najkasnije 10 (deset) dana prije isteka probnog rada dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovoj radnoj sposobnosti.

Otkazni rok za radnike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je 7 (sedam) dana.

PRIPRAVNICI

Članak 14

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

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme:

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

Članak 15

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika provodi komisija od dva (2) člana i mentor, koje za to ovlasti ravnatelj.

Članak 16

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

Članak 17

Komisija je obvezna osam (8) dana prije završetka pripravničkog staža pismeno izvijestiti ravnatelja i pripravnika o znanju i sposobnosti pripravnika.

Članak 18

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

III RADNO VRIJEME

Članak 19

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Članak 20

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Članak 21

Radnik je dužan raditi i duže od punog radnog vremena u slučajevima utvrđenim zakonom i u slučaju potrebe obavljanja određenih poslova kako ne bi nastala šteta za poslodavca.

ODMORI I DOPUSTI

Članak 22

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja dnevnog odmora pisanom odlukom utvrđuje ravnatelj.

Članak 23

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Članak 24

Odluku o potrebi rada na dane tjednog odmora donosi ravnatelj.

Članak 25

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) do najviše 30 (trideset) radnih dana u svakoj kalendarskog godini.

Pravo na godišnji odmor, radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Ako je **radnik** zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema šest (6) mjeseci radnog staža neprekidno, ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 26

Subota se ne računa u dane godišnjeg odmora.

Članak 27

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje ravnatelj.

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

Članak 28

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se **radniku** najkasnije petnaest (15) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29

Dužina godišnjeg odmora određuje se zbrajanjem osnovice od **20 (dvadeset)** radnih dana i broja radnih dana ostvarenih na osnovi sljedećih kriterija:

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

Članak 30

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

- izloženost štetnim utjecajima 1 dan
- smjenski rad 1 dan

Članak 31

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

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

Članak 32

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

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

Članak 33

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

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

Članak 34

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

Članak 35

Radnici koji su zasnovali radni odnos s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na 20 dana godišnjeg odmora.

Članak 36

Maloljetni **radnici** ostvaruju pravo na 25 dana godišnjeg odmora, s tim da ravnatelj može odrediti i dodatnih 3 dana.

Članak 37

Tijekom kalendarske godine **radnik** ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće do ukupno sedam (7) radnih dana u sljedećim slučajevima:

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

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

Članom uže obitelji **radnika** smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća, sestre, pastorc i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je **radnik** dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja sa **radnikom** živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 38

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja, te za potrebe zaposleničkog vijeća, kao i sindikalni povjerenici za sindikalni rad u trajanju do sedam (7) dana godišnje.

Pravo iz stavka 1. ovog članka koristi se ako to dozvoljava potreba procesa rada. Iznimno, **radniku** se može za potrebe stručnog usavršavanja ili osposobljavanja odobriti povećani broj dana.

Članak 39

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana zbog privatnih potreba, ako to dozvoljava potreba procesa rada.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima, ako to dozvoljava potreba procesa rada.

Članak 40

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

Članak 41

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

IV OSNOVNE OBVEZE I PRAVA RADNIKA

Članak 42

Radnik je obvezan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane rukovoditelja.

Članak 43

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

Članak 44

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

Članak 45

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

Članak 46

Svaki **radnik** potpisuje posebnu izjavu kojom potvrđuje da je u cijelosti upoznat s aktima iz članka 44. ovog Pravilnika.

Izjava je sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 47

U slučaju potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (izvanredna potreba zamjene nekog **radnika**, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti, **radnik** je obavezan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je **radnik** raspoređen, ali ne duže od tri (3) mjeseca.

Članak 48

Poslove iz prethodnog članka **radnik** je obavezan obavljati po nalogu ravnatelja.

V ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 49

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

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

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

Članak 50

Radnik je dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti od rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,

- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegove radne sredine,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Članak 51

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

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 52

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

Članak 53

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih radnika, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano na temelju diskriminacije u smislu Zakona o radu koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 54

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju povrede dostojanstva radnika, radnik može dati pritužbu (pisano ili usmeno na zapisnik) poslodavcu odnosno za to ovlaštenoj osobi.

Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba, je dužna u roku 8 dana od dana primitka pritužbe ispitati i riješiti pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 55

Kada se u postupku iz članka 12. ovog Pravilnika utvrdi da je netko od nadređenih radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) poslodavac može, ovisno o pojedinom slučaju, poduzeti sljedeće mjere:

- dati pisane upute o načinu rada i ponašanju u radnoj sredini
- dati pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu
- otkazati ugovor o radu (redovito ili izvanredno).

VI ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 56

U slučaju da **radnik** krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktima poslodavca, ravnatelj može, pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu, **radniku** otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa zaposleničkim vijećem ili sindikatom.

Članak 57

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

Članak 58

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

Članak 59

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

- neopravdani izostanak, te udaljavanje sa radnog mjesta van propisanog vremena pauze
- učestalo kašnjenje
- tjelesni napad na drugog **radnika**
- uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ostalih **radnika**
- izvršavanja radnih obveza znatno ispod prosjeka.

Članak 60

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

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom,
- odbijanje izvršavanja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada,
- konkurencija **radnika** poslodavcu,

- krađa alata, materijala, dokumenata.

Članak 61

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

Članak 62

U slučaju iz članka 60. rukovoditelj je obavezan pismeno izvijestiti ravnatelja. Pisano izvješće mora sadržavati činjenice koje ukazuju da **radnik** nije u mogućnosti, odnosno nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 63

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

Članak 64

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

Članak 65

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

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

- kašnjenje na rad,
- nedovoljno kvalitetan rad i sl.

Ravnatelj utvrđuje paušalni iznos.

VII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 66

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ugovorom o radu i ovim pravilnikom.

Članak 67

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnog ugovora, ako ugovorom o radu nije određen drugi otkazni rok.

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 68

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

Članak 69

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje ravnatelj u roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva.

DOSTAVLJANJE OTKAZA I ODLUKA RADNIKU

Članak 70

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

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis **radnika** na dostavnici ili poštom – preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

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

Članak 71

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

Članak 72

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

Članak 73

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane **radnika**, otkaz/odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam (8) dana od objave na oglasnoj ploči.

VIII PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 74

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

Članak 75

Plaća **radnika** sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka na staž,
- dodatka za posebno otežane uvjete rada,
- stimulativnog dijela plaće.

Članak 76

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

Članak 77

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

Članak 78

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

Članak 79

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

Članak 80

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

- za rad noću od 22 do 6 sati30%
- za smjenski rad u drugoj smjeni 10%
- za rad nedjeljom35%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom 150%

Članak 81

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

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

MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 82

Radniku prilikom odlaska u mirovinu pripada otpremnina prema Zakonu o radu ili kolektivnom ugovoru.

Članak 83

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

- smrti **radnika**,
- smrti člana uže obitelji,
- nastanka teške invalidnosti,
- privremene spriječenosti za rad zbog bolesti u trajanju dužem od 90 dana.

Članak 84

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

- 10 - godišnji rad,
- 15 – godišnji rad,
- 20 – godišnji rad,
- 25 – godišnji rad,
- 30 – godišnji rad,
- 35 – godišnji rad i više.

Članak 85

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prijevozom ukoliko mu je mjesto prebivališta odnosno privremenog boravišta udaljeno 2 ili više kilometara od mjesta rada.

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu iz prethodnog stavka za dane odsustva s rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porodnog dopusta, plaćenog i neplaćenog dopusta i godišnjeg odmora.

Članak 86

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

Članak 87

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

Članak 88

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. **Radniku** se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 ali ne duže od 12 sati, **radniku** se priznaje pola dnevnice. Također, **radniku** se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 ali ne duži od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Članak 89

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

Članak 90

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

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

Članak 91

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

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

IX SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 92

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

X PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93

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

Članak 94

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na način propisan zakonom.

Članak 95

Tumačenje odredbi pravilnika daje ravnatelj.

Članak 96

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 13. 04. 2018.godine., URBROJ: 2176/05-29-18-399.

URBROJ: 2176/05-29-19-1647

Sisak, 13. 09. 2019.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA:

Edin Safić



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči ŠRC-a Sisak dana 13. 09. 2019., a stupio je na snagu dana 20. 09. 2019. godine.

RAVNATELJ

mr. Josip Mrgan



Prilog: tarifni model za obračun plaće

Radno mjesto	Stručna sprema	Koef.	Broj izvr.
I ODJEL - URED RAVNATELJA			
ZAMJENIK/ICA RAVNATELJA	VSS	3.54	1
ADMINISTRATIVNI TAJNIK	SSS	2.31	1
II ODJEL FINANCIJSKO RAČUNOVODSTVENI ODJEL			
VODITELJ FINANCIJSKO RAČUNOVODSTVENIH POSLOVA	VSS/VŠS	2.86/2.76	1
SAMOSTALNI REFERENT ZA PLAĆE BLAGAJNIK I LIKVIDATOR	VŠ/SSS	2.56/1.96	1
KNJIGOVOĐA BILANCISTA	VŠ/SSS	2.56/1.96	1
EKONOM - DOSTAVLJAČ	SSS	2.16	1
III - STRUČNO ORGANIZACIJSKI ODJEL			
VODITELJ PROGRAMA MANIFESTACIJA I MARKETINGA	VSS	3.35	1
GRAFIČKI DIZAJNER I VODITELJ INTERNETA	VŠS/SSS	2.56/1.96	1
SLUŽBENIK ZA PROMIDŽBU I INFORMIRANJE	VŠS/SSS	2.56/1.96	1
VODITELJ PROGRAMA	VSS	2.86	6
NADZORNIK SPASILAC	SSS	1.96	4
RECEPCIONAR I	SSS	2.03	1
RECEPCIONAR II	SSS	1.96	6
RADNIK U KUGLANI I	SSS	2.03	1
RADNIK U KUGLANI II	SSS	1.96	3
IV ODJEL - TEHNIČKO-ENERGETSKI I TEHNOLOŠKI ODJEL			
GLAVNI VODITELJ ODRŽAVANJA I VODITELJ SPORT. OBJEKATA	VSS/VŠS	2.86/2.56	1
VODITELJ TEHNIČKE SLUŽBE	VŠS/SSS	2.56/2.03	1
TEHNOLOG BAZENA, ENERGETIČAR I.	SSS	2.24	1
TEHNOLOG BAZENA ENERGETIČAR II.	SSS	1.96	4
RADNIK ODRŽAVANJA SPORTSKIH TERENA I	VŠS	2.16	1
RADNIK ODRŽAVANJA SPORTSKIH TERENA II	SSS	1.96	6
RUKOVATELJ KOMPRESORSKIH STANICA I	SSS	2.03	1
RUKOVATELJ KOMPRESORSKIH STANICA II	SSS	1.96	4
REFERENT ZA NADZOR RADA BAZENSKOG KUPALIŠTA	SSS	2.16	1
ODGOVORNA OSOBA ZA RAD S KEMIKALIJAMA	VSS		1
DOMAR - ČUVAR	NK	1.46	3
ČISTAČICE	NK	1.46	12
UKUPNO:			66