

PRAVILNIK O RADU

PRIJEDLOG PRAVILNIKA

Datum izdavanja : 12.06.2020.g

Datum stupanja na snagu: 26.06.2020.g.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	3
	PROBNI RAD	3
	TRAJANJE UGOVORA O RADU	4
III.	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	7
IV.	RADNO VRIJEME	9
	PUNO I NEPUNO RADNO VRIJEME	9
	RASPORED RADNOG VREMENA	10
	PREKOVREMENI RAD	10
V.	ODMORI I DOPUSTI	10
	STANKA	11
	DNEVNI ODMOR	11
	TJEDNI ODMOR	11
	GODIŠNJI ODMOR	11
	RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA	13
	UTVRĐIVANJE GODIŠNJEG ODMORA	14
	NIŠTETNOST ODRICANJA OD PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR	14
	NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME GODIŠNJEG ODMORA	14
	KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DJELOVIMA	14
	PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU	15
	RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA	15
	PLAĆENI DOPUST	15

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI	17
PLAĆA	17
NAKNADE.....	17
OSTALE ISPLATE.....	18
VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	19
NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU	20
SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU	20
OTKAZ UGOVORA O RADU	20
REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA	21
REDOVITI OTKAZ RADNIKA.....	21
IZVANREDNI OTKAZ.....	22
OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA	22
VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	23
ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU.....	23
ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	24
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	26
IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA.....	28
X. DOSTAVA.....	29
XI. NAKNADA ŠTETE.....	30
XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM	31
XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	32

Temeljem članka 26. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19) i članka 6. Zakona o udrugama (NN br. 74/14, 70/17, 98/19) Upravni odbor je utvrdio prijedlog Pravilnika na sastanku 12.06.2020. godine, a Skupština Udruge osoba s invaliditetom „SUNCE“ na sjednici održanoj dana 26.06.2020. godine donosi :

PRAVILNIK O RADU "UDRUGE SUNCE"

Udruga osoba s invaliditetom, Makarska

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem teksta: Pravilnik) Udruge "Sunce" (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se: uvjeti rada, skapanje i raskidanje ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika (u nastavku teksta: Radnik-pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije), plaće, organizacija rada, novčane naknade radnika, trajanje godišnjih odmora, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga važna pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Dio Pravilnika je sistematizacija radnih mjesta kojom su utvrđena radna mjesta, uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa na pojedinom radnom mjestu, te ostali posebni uvjeti.

Sistematizaciju radnih mjesta donosi Upravni odbor početkom svake kalendarske godine u skladu sa programima i projektima koje Udruga provodi.

Minimalan broj i vrsta izvršitelja koji rade u neposrednom radu s korisnicima određen je prema broju i potrebama korisnika, vrstama usluga i aktivnostima te načinu njihova provođenja i odobrenim projektima.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom. Odredbe ovog Pravilnika se primjenjuju i na osobe zaposlene na temelju ugovora o djelu te na prava i obveze vanjskih suradnika Udruge.

Kriteriji za sklapanje ugovora o radu uređeni su ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca. Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređeni ugovorom o radu ili zasebnim ugovorom.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 4.

Prilikom stupanja radnika na rad, Upravni odbor ili ovlaštena osoba Udruge (izvršni direktor) dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, te organizacijom rada i zaštite na radu.

Poslodavac će omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

Radnik je obavezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ovlaštene osobe Poslodavca.

Radnik je obavezan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu zbog čijeg bi odavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za interese Udruge kao poslodavca i njezinih korisnika i članova.

Odavanje poslovne tajne se smatra težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Poslodavac je dužan radniku za obavljenu rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima prava pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnicima, odnosno o popunjavanju radnih mjesta odlučuje Upravni odbor te određuje vrstu ugovora koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora. Ugovor o radu sklopljen je kada se poslodavac i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa, odnosno popunjavanju radnih mjesta, odlučuje komisija Povjerenstvo za zapošljavanje na prijedlog izvršnog direktora, koja određuje i vrstu ugovora koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora. Komisija za zapošljavanje se sastoji od tri člana koje bira Upravni odbor unutar svojih članova na sjednici na kojoj se donosi godišnji plan zapošljavanja.

Povjerenstvo odlučuje i o potrebi oglašavanja za pojedino radno mjesto u sredstvima javnog informiranja.

Članak 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i poslodavac.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu Zakona o radu ili ovog Pravilnika te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

PROBNI RAD

Članak 8.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci, a koji se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklopa ugovor o radu.

Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, u trajanju najčešće od trideset dana.

Članak 9.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, Ugovor o radu ostaje na punoj snazi. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

TRAJANJE UGOVORA O RADU

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili Zakonom.

Članak 11.

Poslodavac može sklopiti sa radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme u sljedećim slučajevima kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom
- izvršenjem određenog posla ili realizacijom projekta
- nastupanjem određenog događaja (npr. zamjena privremeno nenazočnog radnika, privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili aktivnosti).

Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom ugovoru ili otkazom na način i pod uvjetima otkazivanja određenih ugovorom o radu ovim Pravilnikom ili Zakonom.

Ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su Poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Ako su Zakonom, nekim drugim propisom koji obvezuje poslodavca ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Kao posebni uvjeti koje u svakom pojedinom slučaju za zasnivanje radnog odnosa utvrđuje poslodavac mogu se navesti:

stručna sprema, posebna znanja i vještine, znanje stranog jezika, potrebno radno iskustvo, položen državni ili stručni ispit, te motivacija za rad s osobama s teškoćama.

Članak 14.

Iznimno, Poslodavac može sklopiti ugovor o djelu s vanjskim suradnicima za obavljanje povremenih poslova u skladu sa Zakonom o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18) prvenstveno vezano za realizaciju prihvaćenih projekata.

Članak 15.

Ugovor o djelu Poslodavac sklapa s izvođačem za obavljanje određenog posla samo onda kada se obavljanjem takvog posla ne izvršava sadržaj radnog odnosa, odnosno kada se ne radi o poslovima koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.

Članak 16.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji nije u mogućnosti izvršiti navedenu obvezu, dužan je to učiniti najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Kršenje odredbi ovog članka razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

PRIJEDLOG PRAVILNIKA

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

Poslodavac će sukladno potrebama i mogućnostima, omogućiti i poticati obrazovanje i osposobljavanje radnika.

Radnik je u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada dužan navedeno prihvatiti.

Pripravnici

Članak 18.

Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, radi osposobljavanja za samostalni rad.

Poslodavac s pripravnikom sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme:

- pripravniku VII. i VIII. stupnja stručne spreme (VSS) - 12 mjeseci
- pripravniku V. i VI. stupnja stručne spreme (VŠS) - 9 mjeseci
- pripravniku IV. stupnja stručne spreme (SSS) - 6 mjeseci

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će usmjeravati i pratiti njegov rad te dati pisanu ocjenu njegova rada na kraju pripravničkog staža.

Članak 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili nekim drugim propisom uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa ili na volontiranje.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa je mjera aktivne politike koja osigurava stjecanje radnog iskustva mladim osobama u zvanju za koje su se školovali. To je plaćeni rad i obavlja se u trajanju punog radnog vremena.

Članak 20.

Volontiranje je dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda i znanja kojim se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za zajedničku dobrobit, bez uvjeta isplate novčane naknade. Volontiranje nije uvjetovano akademskim zahtjevima za razliku od stručnog osposobljavanja.

Ugovor o volontiranju se može sklopiti u pisanom ili usmenom obliku.

PRIJEDLOG PRAVILNIKA

IV. RADNO VRIJEME

PUNO I NEPUNO RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme radnika određuje se u trajanju od 40 sati tjedno.

Tjedni odmor koristi se u pravilu nedjeljom.

Stručni radnici koji provode aktivnosti odgoja i edukacijske rehabilitacije, socijalne rehabilitacije, psihološke podrške, psihosocijalnog tretmana, socijalno-pedagoške podrške, pomoći pri socijalnom uključivanju, vježbi orijentacije i kretanja u prostoru, vježbi svakodnevnih vještina, vježbi vida, tiflotehničke obuke, obuke za brajicu, rehabilitacije slušanja, usvajanja znakovnog jezika, senzorne integracije, kineziterapije i sportsko-rekreacijskih aktivnosti, glazboterapije i glazbenih aktivnosti, likovne terapije i likovnih aktivnosti, te organiziranja slobodnog vremena, obvezni su provesti 32,5 sati tjedno u neposrednom radu s korisnicima, a ostale poslove do punog radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika kao što su jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane, ako ih poslodavac isplaćuje, isplaćuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 23.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom i nepunom vremenu.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac, odnosno osoba koju ovlasti poslodavac.

PREKOVREMENI RAD

Članak 24.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile ili ostvarenja određenih poslovnih pothvata, izvanrednog povećanja opsega rada, te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Za prekovremeni rad radniku će biti isplaćena plaća za prekovremeni rad ili će radnik sukladno dogovoru s Poslodavcem koristiti slobodan dan ukoliko to ne šteti obavljanju redovnog posla.

V. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 25.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u trajanju od trideset minuta koja se ubraja u radno vrijeme, te koju koristi kada to omogućavaju radne obveze.

DNEVNI ODMOR

Članak 26.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 27.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset i osam sati. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno prema odluci Poslodavca.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 28.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavaca.

Zakonom o radu propisano je da su radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, u slučaju da ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Članak 29.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom,

(NN br. 157/13, 152/14, 39/18,32/20) određuje minimalni godišnji odmor za osobe s invaliditetom od 5 tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora povećava se:

- prema dužini radnog staža :

do 1 do 5 godina	- 1 dan
od 5 do 10 godina	- 2 dana
od 10 do 15 godina	- 3 dana
od 15 do 20 godina	- 4 dana
od 20 do 25 godina	- 5 dana
od 25 do 30 godina	- 6 dana
od 30 do 35 godina	- 7 dana
više od 35 godina	- 8 dana

- prema složenosti poslova :

visoka stručna sprema (VSS)	- 5 dana
viša stručna sprema (VŠS)	- 4 dana
srednja stručna sprema (VKV/KV)	- 3 dana
ostali poslovi	- 2 dana

- prema posebnim socijalnim uvjetima :

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno maloljetno dijete	- 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dvoje i više maloljetne djece	- 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	- 3 dana
- radniku s invaliditetom ili s najmanje 70 % tjelesnog oštećenja	- 2 dana
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata	-1 dan

- prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada :
 - 10% ili 12,5% - 2 dana
 - 15% - 3 dana
 - 17% ili 20% - 4 dana
 - 25 % - 5 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 30.

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

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi poslodavca to onemogućuju.

RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 31.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ostvarit će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje radnik koji nema šest mjeseci neprekidnoga radnog odnosa u kalendarskoj godini u kojoj se prvi put zaposlio odnosno u kojoj se zaposlio nakon prekida radnog odnosa dužeg od osam dana.

Ako radnik ostvari pravo samo na razmjerni dio godišnjeg odmora, taj razmjerni dio utvrđuje se u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa, tj. 2 dana mjesečno.

UTVRĐIVANJE GODIŠNJEG ODMORA

Članak 32.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o njegovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koji je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

NIŠTETNOST ODRICANJA OD PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

Članak 33.

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

NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME GODIŠNJEG ODMORA

Članak 34.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u zadnja tri mjeseca.

KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DJELOVIMA

Članak 35.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi 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.

PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU

Članak 36.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora tekuće godine radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

Članak 37.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, sukladno potrebama organizacije rada, te koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Jedan dio godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja, koristiti kad on to želi osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

PLAĆENI DOPUST

Članak 38.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće - plaćeni dopust u ukupnom trajanju od deset radnih dana za važne osobne potrebe kao što su:

- | | |
|---|-----------------|
| - sklapanje braka | - 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | - 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja,
posvojenika, posvojitelja, očuha, maćehe i unuka | - 5 radna dana |

- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
- smrt korisnika osobne asistencije - 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima,
seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. - 3 radna dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi - 2 radna dan

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Plaćeni dopust se može koristiti samo u vrijeme kada su navedene okolnosti nastale, odnosno neposredno nakon njih.

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust .

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako Zakonom nije drugačije određeno.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI

PLAĆA

Članak 40.

Osnovna plaća radnika određuje se temeljem *ugovora o radu*, složenosti poslova i radnih zadataka.

Za obavljeni posao kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 41.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom koji je određen Zakonom kao neradni, radnik ima pravo na povećanu plaću.

NAKNADE

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima; sukladno

čl.95. Zakona o radu:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječno isplaćene plaće u prethodna 3 mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini 80% plaće prosječno isplaćene u prethodna tri mjeseca, a nakon 42. dana prema propisima iz Zakona o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 7 dana u visini 80% plaće prosječno isplaćene u prethodna tri mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini od 100% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog njege oboljelog djeteta mlađeg od 3 godine života u visini od 100% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca
- za trajanje plaćenog dopusta kao da je radio
- za dane državnih blagdana i praznika te neradne dane određene Zakonom kao da je radio

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u visini prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca.

Kada radnik nije radio u mjesecima koji prethode mjesecu isplate naknade plaće kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario u tom mjesecu.

Poslodavac ima pravo zatražiti reviziju privremene nesposobnosti za rad kod nadležnih tijela.

OSTALE ISPLATE

Materijalna prava radnika;

- **Troškovi prijevoza na posao**

Članak 43.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, poslodavac isplaćuje naknadu u visini cijene karte organiziranog prijevoza.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplaćuje se za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, u visini od 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Kada zaposlenik ne koristi organizirani javni prijevoz, tada za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, zaposlenik ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini cijene karte organiziranog prijevoza.

- **Službeni put**

Članak 44.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na:

dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i troškova noćenja, u skladu s potrebama i mogućnostima Poslodavca.

Puni iznos dnevnice utvrđuje se u svoti do neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge ili odobrenim sredstvima donatora.

- **Upotreba privatnog automobila u službene svrhe**

Članak 45.

Poslodavac može odlukom ili putnim nalogom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe. U tom slučaju nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge ili odobrenim sredstvima donatora.

- **Druga materijalna davanja**

Članak 46.

Druga materijalna davanja kao što su:

- Solidarne pomoći zbog smrti radnika ili nastanka teškog invaliditeta, te smrti užeg člana obitelji (supružnika, djeteta, roditelja)
- Dar za djecu,
- Božićnica,
- Jubilarne nagrade

Mogu se isplatiti temeljem Odluke koju donosi Upravni odbor u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 47.

Ugovor o radu može prestati na bilo koji način utvrđen člankom 112. Zakonom o radu.

- smrću radnika
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 48.

Sporazum prestanka ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Zahtjev za sporazumni raskid ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 49.

Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Poslodavac na način propisan Zakonom o radu.

Otkazni rok je utvrđen odredbama Zakona o radu i ovim Pravilnikom.

REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 50.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog organizacijskih ili tehničkih 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano tražiti od poslodavca da to učini.

REDOVITI OTKAZ RADNIKA

Članak 51.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen odredbama Zakona o radu, Ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, ne navodeći za to razlog.

U slučaju kada Radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 15 dana, osim ako s Poslodavcem ne postigne drugačiji sporazum.

IZVANREDNI OTKAZ

Članak 52.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor se može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 53.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Otkaz u pisanom obliku s obrazloženjem se predaje osobno ili se dostavlja preporučenom pošiljkom na posljednju poznatu adresu radnika.

U slučaju da radnik odbije preuzeti odluku o otkazu ugovora o radu, dostava će se izvršiti putem oglasne ploče poslodavca.

Otkazni rok počinje teći danom dostave odluke o otkazu ugovora o radu.

OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Članak 54.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza
- samovoljnog i neovlaštenog poduzimanja radnji i aktivnosti koje imaju za posljedicu poremećaj u radu Udruge ili materijalnu štetu
- davanje krivih i netočnih podataka djelatnicima, te prikrivanje negativnih pojava u radu, koje imaju za posljedicu poremećaj u radu

- neopravdanog nedolaska na posao, samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad i organizacija rada poslodavca
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega može nastupiti šteta
- odavanje poslovne tajne
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
- nekorektno i nepropisno ponašanje prema radnicima
- zlouporabe korištenja bolovanja
- dolaska na rad u pijanom stanju, konzumiranje alkohola i droga za vrijeme rada, izazivanje tuče ili nereda na radu
- odbijanja izvršenja obveza iz ugovora o radu .

Stranka Ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz, tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnos ili u svezi s radnim odnosom donosi Upravni odbor Udruge.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 55.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja. Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, sprječavati nastanak eventualne opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac će provoditi normativne, edukacijske i organizacijske programe iz zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja radnika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te drugih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

Odredbom ovog Pravilnika prema potrebi angažirati vanjskog suradnika zaštite na radu.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 56.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti.

Podatke vezane za zaštitu majčinstva a koji se odnose na radni odnos mogu se tražiti samo u slučaju kada radnik traži prava vezana za taj status.

Članak 57.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno Zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, samo poslodavac i radnik kojeg ovlasti poslodavac.

Članak 58.

Radnik ima pravo u svakom trenutku tražiti i dobiti uvid u zbirku osobnih podataka koji se na njega odnose, koja se kod poslodavca vodi u papirnatom i / ili elektronskom obliku.

Članak 59.

Osobni podaci koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom ili ostvarivanja zakonskih obveza su slijedeći:

ime i prezime radnika,

OIB,

spol,

dan, mjesec i godina rođenja,

mjesto rođenja,

općina i županija,

državljanstvo,

prebivalište i adresa,

mjesto rada,

zanimanje,

školska sprema - obrazovanje,

stručna sprema za obavljanje određenih poslova,

radno mjesto na kojem radnik radi,

bruto iznos plaće,

podaci o bankovnom računu zaposlenika,

radno vrijeme radnika u satima,

prethodni radni staž radnika,

podaci o zdravstvenoj sposobnosti zaposlenika,

je li radnik umirovljenik,

dopunski rad radnika,

datum zasnivanja radnog odnosa,

datum prestanka radnog odnosa,

razlog prestanka radnog odnosa.

Članak 60.

Evidencije o navedenim podacima vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku, tj. drugom mediju sukladno propisima pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 61.

Poslodavac osobne podatke čuva pod strogom kontrolom pristupa tim podacima.

Podaci su zaštićeni od slučajne ili namjerne zlouporabe, uništenja, gubitka, neovlaštenih promjena ili dostupa.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 62.

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i Etičkog kodeksa.

Kada Poslodavac primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je odmah a najkasnije u roku od 8 dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja sastavlja se zapisnik koji potpisuje Poslodavac ili Etičko povjerenstvo i sudionik o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe, o pritužbi odlučuje Upravni odbor Udruge na prijedlog Etičkog povjerenstva.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, Etičko povjerenstvo temeljem članka 24, 25 i 26 Etičkog kodeksa će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je podnesena pritužba, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 63.

Ako poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Mjere koje se mogu poduzeti radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika su:

- razmještaj radnika
- usmena opomena
- pismeno upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju daljnjeg uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 64.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od saznanja za povredu prava podnijeti Upravnom odboru Udruge prigovor ili zahtjev za ostvarivanje toga prava.

O navedenom zahtjevu Upravni odbor Udruge dužan je odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Upravni odbor Udruge o tome ne odluči, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred Etičkim povjerenstvom temeljem članka 24,25 i 26 Etičkog kodeksa.

Članak 65.

Ukoliko Upravni odbor Udruge ili Etničko povjerenstvo utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 63. ovog Pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

X. DOSTAVA

Članak 66.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče, elektroničke pošte, putem neposredno nadređene osobe i na drugim radnicima dostupan način.

Dostavljanje pisanih odluka Poslodavca obavlja se neposrednim uručivanjem radniku na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta, preporučeno ili preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga na adresu prebivališta ili adresu koju je radnik prijavio za dostavu pošte.

U slučaju nastanka bilo kakvih problema u svezi s dostavom preporučene pošiljke radniku, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o parničnom postupku.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom je prouzročio štetu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi Poslodavcu.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik će odgovarati za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi točan dio štete koju je on prouzročio smatrat će se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

Članak 68.

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

Članak 69.

Postupak u svezi utvrđivanja i naplate štete vodi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge (Izvršni direktor).

Članak 70.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom odnosno ako mu Poslodavac prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Nastalu štetu Poslodavac će nadoknaditi sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o obveznim odnosima.

XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 71.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Udruge te ne smije osnovati udругu iste djelatnosti na području djelovanja Udruge.

Ako radnik postupi protivno navedenoj zabrani, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim na njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, a koji nisu uređeni ovim Pravilnikom radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata Poslodavca.

Članak 73.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na isti način na koji se donosi.

Članak 74.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Poslodavac odnosno osoba koju ovlasti Poslodavac.

Članak 75.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca i web stranici Udruge, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima.

www.sunce-udrug.hr.

Članak 76.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid u sjedištu Poslodavca.

Članak 77.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca / Udruge.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca / Udruge dana 26.06.2020. godine, a stupio je na snagu dana 04.07.2020. godine.

Predsjednik Udruge:

Robertino Glavičić

PRIJEDLOG PRAVILNIKA