



UDRUGA OSOBA S INVALIDITETOM KRIŽEVCI – UIK
ASSOCIATION OF PERSONS WITH DISABILITIES KRIŽEVCI - APDK

PRAVILNIK O RADU

UDRUGE OSOBA S INVALIDITETOM KRIŽEVCI

Sadržaj

PRAVILNIK O RADU UDRUGE OSOBA S INVALIDITETOM KRIŽEVCI.....	5
I. OPĆE ODREDBE	5
Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca	6
Rodna jednakost	6
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	6
Sklapanje Ugovora o radu.....	6
Probni rad	8
III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	8
Pripravnici	9
IV. RADNO VRIJEME	10
Puno i nepuno radno vrijeme	10
Prekovremeni rad	11
Rad po pozivu.....	11
V. ODMORI I DOPUSTI.....	12
ODMORI	12
Stanka.....	12
Dnevni odmor	12
Tjedni odmor.....	12
Godišnji odmor	13
Raspored godišnjih odmora	14
Razmjerni dio godišnjeg odmora	14
Utvrđivanje godišnjeg odmora	15
Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor	15
Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	15
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	15
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	15
Raspored korištenja godišnjeg odmora	15
DOPUSTI.....	16
Plaćeni dopusti.....	16
Dopust za školovanje	16
Stručni ispit	17
VI. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE.....	17
Isplata plaće	17
Odsutnost tajnosti plaća	18

Uvećanja plaće	18
Naknada za vrijeme bolovanja.....	19
Naknada za pripravnost	19
Naknada za odvojeni život	20
Dnevnice i naknada troškova putovanja.....	21
Upotreba privatnog automobila u službene svrhe	21
Troškovi prijevoza na posao i s posla.....	21
Druga materijalna davanja.....	21
VII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA	22
Poslovna tajna.....	22
Zaštita imovine i podataka poslodavca.....	22
VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSSA	22
Prestanak ugovora o radu.....	22
IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	23
Zaštita i sigurnost na radu.....	23
Zaštita privatnosti radnika	23
Zaštita dostojanstva radnika	25
X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	26
XI. DOSTAVA.....	26
XII. NAKNADA ŠTETE	27
XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM	27
Zakonska zabrana takmičenja	27
XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	28

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj, 93/14., 127/17. i 98/19.), članka 6. Zakona o udrugama („Narodne novine“ broj, 74/14., 70/17. i 98/19.) i članka 28. stavka 1. točke 1. Statuta Udruge osoba s invaliditetom Križevci (Broj; 56/12-2015., 115/14-2019. i 55/1-2021.) Upravni odbor je utvrdio prijedlog Pravilnika o radu na sjednici održanoj dana 22. ožujka 2022. godine, a Skupština Udruge osoba s invaliditetom Križevci, na sjednici održanoj dana 8. travnja 2022. godine, donosi:

PRAVILNIK O RADU UDRUGE OSOBA S INVALIDITETOM KRIŽEVCI

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnik o radu (u dalnjem teksta: Pravilnik) Udruge osoba s invaliditetom Križevci (u dalnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se: uvjeti rada, sklapanje i raskidanje ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika (u nastavku teksta: Radnik) 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.

Broj radnih mesta i uvjeti koje radnici moraju ispuniti za zasnivanje radnog odnosa na pojedinom radnom mjestu kod poslodavca regulirana su Ugovorima o financiranju projekata i programa s davateljima finansijskih sredstava i Popisom radnih mesta u Udrudi osoba s invaliditetom Križevci.

Popis radnih mesta donosi Upravni odbor početkom svake kalendarske godine u skladu s programima 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 skraćenim 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, poslodavac je dužan 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 obvezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ovlaštene osobe poslodavca. Radnik je obvezan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu zbog čijeg bi odavanja neovlaštenoj osobi moglo nastupiti štetne posljedice za interes Udruge osoba s invaliditetom Križevci 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 obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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.

Rodna jednakost

Članak 6.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jedнако na muški i ženski rod.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje Ugovora o radu

Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u Udrudi raspisuje se oglas. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u Udrudi oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnoj stranici odnosno na oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Udruge.

Oglas za slobodna radna mjesta nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog zaposlenika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima oglasa za slobodna radna mjesta.

Članak 8.

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.

Članak 9.

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 otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili Zakonom.

Članak 10.

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 11.

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 koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

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

Članak 13.

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 14.

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 15.

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.

Probni rad

Članak 16.

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 17.

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

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 18.

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 19.

Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošjava 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) - 6 mjeseci
- pripravniku IV. stupnja stručne spreme (SSS) - 3 mjeseca.

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

Članak 20.

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 21.

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 pisanih ili usmenim oblicima.

IV. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.

U poslodavca nema preraspodjele radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno, može se odrediti dvokratni rad. Odredbe Zakona o radu koje uređuju raspored radnog vremena mogu se primijeniti samo kada je to izuzetno potrebno za poslove koji se obavljaju u više različitih programa ili projekata uz obveznu primjenu stavka 2. ovoga članka obvezno uvažavajući odrednicu o petodnevnom radnom tjednu i tjednom odmoru.

U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu poslodavca obavlja pratnju korisnika.

Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanim oblicima, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 23.

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 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 pisani 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 sukladno ostvarenim poslovnim rezultatima i mogućnostima.

Prekovremen rad

Članak 24.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od onoga predviđenog redovnim rasporedom radnog vremena.

Kada u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena na kraju razdoblja za koje je nejednaki raspored radnog vremena određen zaposlenik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremen rad.

Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremen rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremen rad.

Poslodavac je obvezan svakom zaposleniku platiti prekovremen rad.

Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Plaćeni prekovremen rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Rad po pozivu

Članak 25.

Ako poslodavac pozove zaposlenika koji nema određenu pripravnost, izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi i zaposlenik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

Poslodavac smije zaposlenika pozvati izvan njegovog radnog vremena samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života zaposlenika ili korisnika, teškog poremećaja u radu ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgovidivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog zaposlenika jer prisutni zaposlenici takvu situaciju ne mogu riješiti.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu zaposleniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je zaposlenik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana.

Po obavljenom radu po pozivu poslodavac je zaposleniku dužan nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (trošak putovanja i sl.).

V. ODMORI I DOPUSTI

ODMORI

Stanka

Članak 26.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno s naravi i potrebama posla.

Zaposlenik može koristiti stanku i izvan Udruge.

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.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 29.

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 30.

Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana), odnosno 5 tjedana (25 radnih dana) ukoliko se radi o osobi s invaliditetom, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Zaposlenik koji se prvi puta zapošljava ili ima prekid radnog odnosa između dva poslodavca duži od 8 dana, pravo na godišnji odmor ima tek po isteku 6 mjeseci neprekidnog rada kod trenutnog poslodavca.

Kao dani godišnjeg odmora ne uračunavaju se državni praznici, blagdani i neradni dani, dani određeni za tjedni odmor te razdoblje privremene nesposobnosti zaposlenika za rad koje je utvrdio liječnik (bolovanje).

Članak 31.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana) odnosno 5 tjedana (25 radnih dana), dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 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

b) prema posebnim zaslugama:

- poslodavac može uvećati broj dana godišnjeg odmora do 5 radnih dana zavisno od njegovog radnog učinka te za osobite zasluge tijekom rada, bez obzira na dužinu neprekidnog rada kod poslodavca.

Odluka se donosi temeljem obrazloženog prijedloga članova Upravnog odbora, predsjednika/ice i/ili izvršnog direktora.

c) prema posebnim socijalnim prilikama:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
- za jedno maloljetno dijete – 1 dan
- za dvoje i više maloljetne djece – 2 dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata – 1 dan

d) prema uvjetima rada:

- rad direktno s korisnicima, individualno ili grupno – 2 dana
- rad na rukovodećim poslovima – 2 dana
- rad na voditeljskim poslovima unutar timova i po pojedinim projektima – 1 dan.

2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna odnosno 5 tjedana neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

3. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Raspored godišnjih odmora

Članak 32.

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 33.

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 mjesечно.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 34.

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 35.

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 36.

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 37.

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 38.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 39.

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.

DOPUSTI

Plaćeni dopusti

Članak 40.

1. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenja djeteta ili posvojenja – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, mačehe i unuka – 5 radnih dana
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjestu stanovanja – 4 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi za svako darivanje – 2 radna dana.

2. Zaposlenik 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.

3. Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

4. 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.

Dopust za školovanje

Članak 41.

1. Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

2. Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.
3. Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.
4. Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.
5. Poslodavac je obvezan sklopiti sa zaposlenikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.
6. 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.

Stručni ispit

Članak 42.

1. Za polaganje stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, i to:
 - 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
 - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.
2. Pripravnik i drugi stručni zaposlenik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

VI. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Ispłata plaće

Članak 43.

Osnovna plaća zaposlenika određuje se sukladno odobrenim projektima i programima po kojima je izvršeno zapošljavanje radnika.

Osnovnu plaću utvrđuje ovlaštena osoba za zastupanje, sukladno ostvarenim poslovnim rezultatima i mogućnostima, te poslovnom prihodu i ostvarenim programima i projektima.

Pod plaćom se smatra bruto plaća (ukupan trošak).

Članak 44.

1. Plaća se zaposleniku isplaćuje jednom mjesечно, unatrag.
2. Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se jednom mjesечно, najkasnije do petnaestoga dana u mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
3. Zaposlenik ima pravo birati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.
4. Poslodavac je obvezan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 45.

1. U Udrudi nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Udruge neposrednim uvidom kod tajnika/ice Udruge.
3. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost tajnika/ice čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanja plaće

Članak 46.

1. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:
 - za rad noću (od 22:00 do 06:00 sati) – 40%
 - za prekovremeni rad – 50%
 - za rad subotom – 25%
 - za rad nedjeljom – 35%
 - za smjenski rad – 10%
 - za rad u turnusu – 10%
2. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
3. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
4. Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

5. Radom u turnusu smatra se rad koji zaposlenik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48.

6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

7. Noćni rad je rad zaposlenika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Ukoliko je poslodavac rasporedom rada uredio drugačije trajanje noćnog rada, zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. alinejom 1 ovog članka.

8. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dane Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

9. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

10. Ako zaposlenik radi zamjene odsutnog zaposlenika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog zaposlenika tj. obavljanja tih poslova najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

11. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti (preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij, poslijediplomski specijalistički studij – mag., sveuč. mag. mr. spec.) odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 47.

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

2. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada za pripravnost

Članak 48.

1. Pripravnost postoji kada zaposlenik ne mora biti prisutan u Udrudi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

2. Naknada za pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 2% od osnovne plaće zaposlenika
- pripravnost u dane blagdana, spomen dana, neradnih dana i dane tjednog odmora 4% od osnovne plaće zaposlenika.

3. Kada je zaposlenik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom, te naknadu stvarnih troškova.

4. Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac (osoba ovlaštena za zastupanje).

Naknada za odvojeni život

Članak 49.

1. Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

2. Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, na temelju obveze preuzete ugovorom o školovanju
- obitelj odselila u drugo mjesto.

3. Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjeseta boravka izvan mjeseta stalnog prebivališta.

4. Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cijelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cijelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

5. Naknada za odvojeni život obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6. Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjeseta prebivališta do mjeseta rada međusobno se isključuju.

7. Ugovorne strane sporazumne su da se visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika isplaćuje u maksimalnoj visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

8. Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 50.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje 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 51.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje osobnog automobila u službene svrhe kojima u svoti do neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge ili odobrenim sredstvima donatora.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge ili odobrenim sredstvima donatora.

Druga materijalna davanja

Članak 53.

Druga materijalna davanja kao što su:

- solidarne pomoći zbog smrti radnika ili nastanka teškog invaliditeta, te smrti užeg člana obitelji (supružnika, djeteta, roditelja) i dar za djecu
- božićnica
- jubilarne nagrade
- regres za godišnji odmor

mogu se isplatiti temeljem Odluke koju donosi predsjednik/ica Udruge u skladu s proračunskim mogućnostima.

VII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 54.

Svi podaci poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom. Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 55.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nemamjensko korištenje imovinom kojom se koristi poslodavac. Iz prostora poslodavca ne smije se iznositi imovina poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanih odobrenja poslodavca.

(2) Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

(3) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanih odobrenja poslodavca. Zabranjeno je korištenje imovine poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanih odobrenja poslodavca.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak ugovora o radu

Članak 56.

(1) Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom.

(2) Kod otkaza ugovora o radu za radnika i poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu. U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(3) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine poslodavca
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi
- povreda poslovne tajne
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja poslodavca.

(4) Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesecne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

(5) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesecnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 57.

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 povezanim 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 osposobljeničću i uputama koji su mu na poslu osigurani. Odredbom ovog Pravilnika prema potrebi angažirati vanjskog suradnika zaštite na radu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 58.

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 59.

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 60.

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 61.

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 sljedeći:

- ime i prezime radnika
- OIB
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja
- mjesto rođenja
- općina i županija
- državljanstvo
- prebivalište i adresa
- mjesto rada
- zanimanje
- školska spremna – obrazovanje
- stručna spremna 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 62.

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 63.

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 64.

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obvezu iz radnog odnosa.

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 i sudionik o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

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

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, Upravni odbor Udruge 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 65.

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 dalnjem 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 dalnjeg uznemiravanja radnika su:

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

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 66.

Radnik koji smatra da mu je povrijedeno 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 dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadređenim sudom.

Članak 67.

Ukoliko Upravni odbor Udruge utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 64. ovog Pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

Članak 68.

U koliko ne postupi prema članku 65. ovog Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Upravni odbor može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan i potvrditi osporavani akt
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

XI. DOSTAVA

Članak 69.

Obavještavanje 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.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

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 uzrokovaо. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi točan dio štete koju je on prouzročio smatrati će se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 71.

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 72.

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

Članak 73.

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.

XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana takmičenja

Članak 74.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti Udruge iz članka 13. Statuta i/ili slične poslove te ne smije osnovati Udrugu iste djelatnosti na području djelovanja Udruge.

Ako radnik postupi protivno navedenoj zabrani, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može 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.

Pravo poslodavca iz prethodnog stavka ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanja posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 75.

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 76.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu poslodavca i mrežnoj stranici Udruge, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima.
<http://uik.hr>

Članak 79.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid u sjedištu poslodavca/Udruge.

Članak 80.

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 9. travnja 2022. godine, a stupio je na snagu dana 16. travnja 2022. godine.

Broj: 25/11-2022.

Križevci, 8. travnja 2022.

