

Na temelju članka 26. st. 1. Statuta Udruge za rehabilitaciju i edukaciju VISOKI JABLANI, Skupština Udruge, na prijedlog Predsjednice, na sjednici održanoj dana 25.1.2023. godine donijela je

## **PRAVILNIK O RADU UDRUGE ZA REHABILITACIJU I EDUKACIJU VISOKI JABLANI**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) Udruga VISOKI JABLANI kao poslodavac (dalje u tekstu: Udruga) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Udruge i radnika zaposlenih u Udruzi, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmora i dopuste, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće i novčane naknade radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, te druga pitanja u vezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike zaposlene u Udruzi.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na Predsjednika Udruge te članove Predsjedništva, koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ta pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku rodno su neutralni i odnose se istovjetno na oba spola.

#### **Članak 2.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika ili drugog općeg akta, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako su ugovorom o radu pojedini uvjeti rada i prava radnika povoljnije utvrđeni od uvjeta i prava utvrđenih ovim Pravilnikom, radniku će se priznati prava i uvjeti rada utvrđeni ugovorom o radu.

#### **Članak 3.**

Svaki radnik je dužan svoje poslove obavljati osobno, savjesno, na potrebitoj stručnoj razini, sukladno nalogu poslodavca odnosno drugih radnika po nalogu poslodavca, odnosno uputama neposredno nadređenog radnika, vodeći računa o naravi, vrsti i opsegu posla.

Radnik je dužan pridržavati se propisanih i/ili naređenih mjera zaštite na radu, te je dužan kontinuirano se obrazovati te usavršavati svoje znanje i radne vještine, a svojim ponašanjem na radnom mjestu i izvan njega, pri javnim istupima i u svim drugim okolnostima štiti interese i ugled Udruge.

Udruga jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

#### **Članak 4.**

Radni ustroj Udruge, odnosno programske cjeline i pojedine projekte koje Udruga provodi, strukturu i broj radnika, visinu osnovice plaće za svako pojedino radno mjesto te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, Udruga utvrđuje Sistematizacijom radnih mjesta kao posebnim aktom.

Radna mjesta utvrđuju se i organiziraju kao stalan sadržaj poslova jednog ili više radnika odgovarajućeg stupnja stručne spreme, određene vrste u sklopu radnog ustroja Udruge.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### *Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa*

#### **Članak 5.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonima i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Udruzi.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske, a ugovor o radu zaključuje se u trajanju radne dozvole.

### *Najniža dob za zaposlenje*

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu ne može sklopiti osoba mlađa od 15 godina života ili osoba s 15 ili starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Osobe iz stavka 1. ovog članka, smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima provedbe radionica, oglašavanja, pripremanja i izvođenja scenskih ili sličnih kulturnih i društvenih aktivnosti, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

Centar za socijalnu skrb pisanu suglasnost iz stavka 2. ovog članka izdaje temeljem zahtjeva zakonskog zastupnika osobe iz stavka 1. ovog članka, te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Zakonski zastupnik osobe iz članka 1. ovog Pravilnika, zahtjev podnosi u roku od petnaest dana prije početka sudjelovanja osobe u aktivnostima iz stavka 2. ovog članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od deset dana od dana njegova podnošenja.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 4. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 4. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove

socijalne skrbi.

### ***Obveza radnika da obavijesti Udrugu o bolesti ili nekim drugim okolnostima***

#### **Članak 7.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan obavijestiti Udrugu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled o trošku Udruge, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Neobavješćavanje Udruge o okolnostima iz stavka 1. ovog članka, a zbog koje je kasnije za vrijeme radnoga odnosa pretrpi štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Udruge od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika ili razlog za otkaz ugovora o radu.

### ***Način zasnivanja radnog odnosa***

#### **Članak 8.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Predsjednik Udruge.

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, Predsjednik je prethodno dužan ishoditi suglasnost Predsjedništva Udruge.

Radnici zasnivaju radni odnos po pozivu, a bez javnog natječaja ako su članovi i/ili volonteri Udruge. Svi drugi radnici zasnivaju radni odnos na temelju javnog natječaja.

Javni natječaj raspisuje i provodi Predsjedništvo.–Javni natječaj objavljuje se na mrežnim stranicama Udruge i na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

U objavljenom javnom natječaju obvezno se navode sljedeći podaci:

- uvjeti iz pravilnika o radu (sistematizacije radnih mjesta) koje radnik mora ispunjavati;
- rok za podnošenja prijava koji ne može biti kraći od osam dana;
- obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola, izuzev u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju spola predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se tima želi postići opravdana;
- obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti osobe s invaliditetom, izuzev u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju invaliditeta predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se tima želi postići opravdana;
- napomenu da će kandidati o rezultatima natječaja biti obaviješteni pisanim putem na adresu iz prijave ili putem elektroničke pošte.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa po pozivu ili na temelju javnog natječaja u svakom pojedinom slučaju donosi Predsjednik.

Odluku o izboru kandidata donosi Predsjednik u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom Udruga je obvezna obavijestiti Skupštinu Udruge.

Strani državljanin može sklopiti ugovor o radu u Udruzi sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske i ostalim provedbenim propisima.

### ***Prethodna provjera radnih sposobnosti***

#### **Članak 9.**

Prije donošenja odluke o izboru radnika mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način prikladan sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Provjeru sposobnosti vrši komisija u sastavu od 3 (tri) člana koje imenuje Predsjednik, od kojih najmanje 2 (dva) člana moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme u istom zvanju u odnosu na radno mjesto za koje se vrši provjera sposobnosti.

### ***Predsjednik/koordinator Udruge i ostali radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima***

#### **Članak 10.**

Predsjednik/koordinator Udruge i radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima sklapaju ugovore o radu nakon odluke o imenovanju sukladno Statutu, ovom Pravilniku, drugim općim aktima udruge, te važećem Zakonu o udrugama.

Radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima mogu sklopiti ugovor o radu i bez provođenja javnog natječaja, a po pozivu Predsjednika.

### ***Oblik ugovora o radu***

#### **Članak 11.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada, Ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisne potvrde o sklopljenom ugovoru, propisane odredbom članka 15. Zakona o radu.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje ugovorne strane ugovore

#### **Članak 12.**

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

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, te o razlozima ne obavijesti Udruhu, smatra se daje radnik taj ugovor o radu jednostrano raskinuo. Prije stupanja radnika na rad, Udruga je dužna radniku omogućiti da se upozna s propisima u vezi s njegovim radnim odnosom, te ga je dužna upoznati s načinom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

## *Ugovor o radu na određeno vrijeme*

### **Članak 13.**

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme kako je to predviđeno Zakonom i ovim Pravilnikom, s trajanjem ugovora prema potrebi projekta ili programa koji Udruga provodi, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

## **III PROBNI RAD**

### *Probni rad*

### **Članak 14.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

1. mjesec dana za radna mjesta IV vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
2. dva mjeseca za radna mjesta III vrste, za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
3. tri mjeseca za radna mjesta II vrste, za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
4. šest mjeseci za radna mjesta I vrste, za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Ako je Radnik za vrijeme probnog rada bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je Radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

### **Članak 15.**

Probni rad prati i ocjenu daje Predsjedništvo Udruge, koje sastavlja zapisnik o praćenju probnog rada.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenoga probnog rada je najmanje 7 dana.

Ukoliko Udruga Radniku ne dostavi obrazloženu pisanu odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je Radnik zadovoljio na probnom radu.

#### **Članak 16.**

U slučaju da se ukaže potreba za zapošljavanjem pripravnika u Udruzi, primjenjivat će se odredbe važećeg Zakona o radu.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava (bez radnog iskustva) u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad, sukladno odredbama Zakona o radu. Osposobljavanje za samostalan rad traje najduže 1 godinu, ukoliko zakonom nije drugačije propisano. S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju osposobljavanja za samostalan rad.

#### **Članak 17.**

Udruga je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama, školovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad.

Radnik je dužan, radi uspješnog obavljanja povjerenih poslova školovati se, osposobljavati i usavršavati u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada.

Na obrazovanje i osposobljavanje za rad Radnika, primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu.

Odbijanje radnika da se školuje, usavršava i osposobljava za rad, predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

### **IV RADNO VRIJEME i RASPORED RADNOG VREMENA**

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

#### **Članak 18.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme svih radnika raspoređeno je u pravilu na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, od 8,00 do 16,00 sati. O uvođenju kliznog radnog vremena odnosno o drukčijem rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u sedam radnih dana.

Dnevno radno vrijeme može se rasporediti jednokratno, odnosno sukladno potrebama projekata i programa Udruge dvokratno i u smjenama.

Poslodavac će odrediti početak radnog vremena u minimalnom rasponu od jedan sat (klizno radno vrijeme), vodeći računa o specifičnostima poslova i radnih mjesta.

O rasporedu radnog vremena (početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada) odlučuje Predsjednik pisanom odlukom.

#### **Članak 19.**

Udruga radno vrijeme planira mjesečno, odnosno tjedno.

Raspored radnog vremena mora se dostaviti radnicima najmanje 7 dana prije tjedna na koji se raspored odnosi te najkasnije do 20. u mjesecu prije početka mjeseca na koji se raspored odnosi.

Izmjene planiranog rasporeda radnog vremena moguće su zbog stjecaja okolnosti nastalih nakon objave plana rada koje se nisu mogle predvidjeti, spriječiti ili otkloniti, a osobito zbog iznenadne bolesti, nezgode ili opravdane spriječenosti jednog ili više zaposlenika važnih za izvršenje planiranih poslova.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, Udruga je dužna izvijestiti sve zaposlene na koje se izmjena odnosi najkasnije 24 sata prije početka rada planiranog prema objavljenom rasporedu.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju izmjena rasporeda aktivnosti koje Udruga provodi u okviru projekata i programa za isti ili sljedeći dan, nastale nakon 13 sati, Udruga je dužna putem telefona, e-maila, telefaksa, SMS-a ili na drugi primjeren način o tome obavijestiti sve zaposlenike na koje se izmjena odnosi.

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

#### **Članak 20.**

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Udruga 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.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu mogu se rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

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

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Udrugu o sklopljenom ugovorom o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.

#### **Članak 21.**

Na ostala pitanja radnog vremena u Udruzi koja nisu uređena ovim Pravilnikom ili drugim aktom Udruge, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

### ***Prekovremeni rad***

#### **Članak 22.**

Predsjednik, na prijedlog voditelja projekta odnosno voditelja programa, ima pravo odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše 10 sati tjedno, odnosno 40 sati mjesečno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ostvareni rad na terenu smatra se kao rad proveden u Udruzi (putovanje do mjesta provedbe projekta i natrag ne smatra se radom). Bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, radno vrijeme radnika, određuje se prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu.

Predsjednik može radniku umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada dati odgovarajući broj slobodnih dana.

### **Članak 23.**

Ako priroda prijeko potrebe onemogućava predsjednika, odnosno voditelja projekta ili programa da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev za prekovremenim radom, usmeni zahtjev će se radniku pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako Radnik, koji je radio prekovremeno bez zahtjeva predsjednika odnosno voditelja projekta ili programa, ne zatraži u roku od sedam dana od dana izvršenja prekovremenog rada pisano odobrenje za prekovremeni rad, smatra se da nije imao odobrenje za takav rad te mu se isti neće priznati.

## **PRERASPODJELA RADNOG VREMENA**

### **Članak 24.**

Radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u jednom vremenskom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u kojem slučaju, razdoblje preraspodijeljenog radnog vremena, ne može biti duže od 48 sati tjedno.

O preraspodjeli odlučuje predsjednik u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada. Preraspodjela radnog vremena izvršit će se četveromjesečno, počevši od kolovoza.

## **NOĆNI RAD**

### **Članak 25.**

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu, drugim propisom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radnika nije drugačije određeno.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 26.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor, pauza) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

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

### **Članak 27.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12



sati neprekidno.

### **Članak 28.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika, odnosno u trajanju od 36 sati. Tjedni odmor se u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovog članka, može se koristiti naknadno, prema odluci Udruge.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenoga tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### **Članak 29.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje 4 tjedna. Godišnji odmor može trajati najviše 30 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

### **Članak 30.**

Godišnji odmor od minimalnih 4 tjedna petodnevnog radnog tjedna od ponedjeljka do petka, povećava se prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 16 do 25 godina radnog staža 4 dana
- od 26 do 35 godina radnog staža 5 dana
- preko 35 godina radnog staža 6 dana

2. s obzirom na složenost poslova:

- radna mjesta I vrste 4 dana
- radna mjesta II vrste 3 dana
- radna mjesta III vrste 2 dana
- radna mjesta IV vrste 1 dan

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima (rad s kemikalijama, obavljanje poslova u uvjetima izloženosti ionizirajućem zračenju i sl.) 5 dana
- rad u smjenama, rad nedjeljom ili blagdanima 3 dana
- radnicima kojima se priznaje tzv. beneficirani staž 5 dana

4. s obzirom na socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana
- samohranom roditelju 1 dan

5. s obzirom na doprinos na radu:

- ako radnik ostvaruje natprosječne rezultate rada, predsjednik, voditelj projekta ili programa može povećati trajanje godišnjega odmora. 2 dana

Slijepom i gluhoonijemom zaposleniku te zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

### **Članak 31.**

Radnici koriste godišnje odmore u pravilu u srpnju i kolovozu te prosincu, siječnju i veljači, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, a iznimno kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti godišnji odmor u predviđenom razdoblju, može ga koristiti u drugom vremenskom razdoblju.

### **Članak 32.**

Predsjednik će raspored i trajanje korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi do 15. lipnja tekuće godine. Do toga roka Predsjednik će, kada projekti i programi Udruge to dopuštaju, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Prije donošenja odluke o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, Predsjednik će se prethodno savjetovati s Predsjedništvom Udruge.

Radniku se dostavlja pisana odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Pisana odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto. Ako se radnik ne nalazi na radnom mjestu zbog privremene spriječenosti za rad, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se na adresu prebivališta ili boravišta.

### **Članak 33.**

Radnici imaju pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, to uz obvezu da o tome obavijeste predsjednika, odnosno voditelja projekta ili programa dva dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Godišnji iz prethodnog stavka radnik ne može tražiti na dan koji je njegova nazočnost nužna u Udruzi.

### **Članak 34.**

S obzirom na specifičnosti rada Udruge, može doći do potrebe prekida godišnjeg odmora na bilo koje razdoblje (festivali, radionice i si.). U tom slučaju radnik je obvezan prekinuti započeti godišnji odmor.

Godišnji odmor koji je prekinut zbog izuzetnih zadaća radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja

iduće godine pod uvjetom da je radio efektivno najmanje šest mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora (putni i drugi troškovi).

#### **Članak 35.**

U slučajevima prestanka ugovora o radu, Udruga je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Članak 36.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor iz članka 29. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet iz prethodnog stavka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 29. ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu prethodnog članka.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima i na način kako je to propisano Zakonom.

#### **Članak 38.**

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.

Ako slučaj iz članka 31. nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na njegov zahtjev se korištenje godišnjeg odmora prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

#### **Članak 39.**

Plaćeni dopust iz članka 37. ovoga Pravilnika odobrava Predsjednik, odnosno član Predsjedništva.

### **NEPLAĆENI DOPUST**

#### **Članak 40.**

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do (30) trideset dana, u slijedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u

- drugim opravdanim slučajevima,  
zbog drugih osobitih potreba.

Kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom miruju.

#### **Članak 41.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

1. 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
2. 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
3. 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
4. 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka mora biti u vezi s profesijom radnika ili poslovima koje radnik obavlja u Udruzi.

Za školovanje na koje ga je uputila Udruga, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

#### **Članak 42.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust za stručno osposobljavanje ili usavršavanja pod uvjetom da njegovo učešće u radu i obavljanju radnih zadaća u procesu rada nije potrebno, odnosno da se ti poslovi mogu obaviti bez većeg opterećenja ostalih radnika i bez zastoja u procesu poslovanja Udruge.

Neplaćeni dopust iz članka 40. stavka 1. ovoga Pravilnika odobrava Predsjednik.

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

### ***Zaštita i sigurnost na radu***

#### **Članak 43.**

Udruga se obvezuje stvoriti uvjete rada kojim će se štititi zdravlje i omogućiti sigurnost radnika na radu.

U vezi sa stavkom 1. ovoga članka Udruga će održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u Udruzi.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ovlaštenu osobu o događaju koji predstavlja opasnost te provoditi druge propisane ili utvrđene mjere.

O mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu odlučuje se na temelju prethodnog savjetovanja s Predsjedništvom, odnosno sa Skupštinom.

### ***Zaštita privatnosti radnika***

#### **Članak 44.**

Radnici su obvezni ovlaštenoj osobi Udruge dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

#### **Članak 45.**

Udruga će Odlukom propisati koji radnik i na kojem radnom mjestu ima pristup i pravo obrade određenih vrsta osobnih podataka.

Udruga se sukladno odredbama GDPR-a ima smatrati voditeljem obrade u odnosu na sve osobne podatke radnika koje obrađuje neposredno prije sklapanja ugovora o radu, tijekom trajanja radnog odnosa, ali i nakon prestanka trajanja radnog odnosa.

Udruga kao temelj za obradu osobnih podataka koristi različite osnove i to:

a) **Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima:** Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima predstavlja pravnu osnovu za obradu u odnosu na sljedeće osobne podatke: ime, prezime, adresu, OIB, spol, datum i mjesto rođenja, državljanstvo, prebivalište/boravište, stručno obrazovanje, posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično), dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada (ako ih je strani radnik obavezan imati), datum početka rada, naznaku o vrsti sklopljenog ugovora, te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno; trajanje rada u inozemstvu, državu i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo; trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika, te državu poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo; naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako; mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima; ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima; vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom; datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa; druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrdu o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalnu bolest, ozljedu na radu, profesionalnu nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje

radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposrednu opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposrednu opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično) i sve druge osobne podatke navedene u citiranom Pravilniku.

b) **Zakon o radu:** Zakon o radu u odredbi članka 29. analizira dozvoljenost obrade osobnih podataka ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Uporaba privatnog broja mobitela radnika i/ili privatne e-mail adrese je iznimno opravdana, kad se drukčije ne može odvijati komunikacija između radnika i poslodavca, za vrijeme dok je radnik u radnom odnosu, i to u slučaju kad radnik nema službeni broj mobitela i/ili službenu e-mail adresu.

c) **Ugovor o radu:** U cilju ispunjavanja prava i obveza iz ugovornog odnosa, Udruga obrađuje pored osobnih podataka iz točke a) i dodatne osobne podatke, i to: broj računa u banci, podatke o plaći, službeni e-mail, službeni kontakt broj, podatak o zaposlenju.

d) **Legitimni interes:** Legitimni interes postoji u odnosu na sljedeće osobne podatke: ime, prezime, podatke o obrazovanju, radno iskustvo, fotografiju, videosnimku koji se objavljuju na internetskoj stranici i društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter, i dr. sličnim mrežama) Udruge sa snimkom prikaza radnika u kontekstu obavljanja posla. Svrha objave fotografije i/ili videosnimke je postizanje veće transparentnosti u poslovanju Udruge i prezentiranje odnosno promocija Udruge prema trećim osobama. Obzirom se radi o obradi osobnih podataka radnika u situaciji gdje se opravdano može tumačiti da interes Udruge kao voditelja obrade prevladava nad interesom privatnosti radnika, legitimni interes predstavlja valjanu pravnu osnovu za navedeno.

e) **Privola:** Kada se pojavi potreba za obradom odgovarajućih osobnih podataka radnika na temelju privole, Udruga će u skladu s odredom članka 13. GDPR-a poduzeti sve potrebne mjere obavješćavanja radnika prije davanja privole kao pravnog temelja za obradu osobnih podataka radnika.

Ako Udruga za određene poslove koristi usluge vanjskih izvršitelja obrade prilikom suradnje s navedenim izvršiteljima obrade Udruga istima dostavlja određene osobne podatke radnika odnosno isti imaju mogućnost uvida i obrade određenih osobnih podataka radnika. Udruga će u takvim situacijama sa svim vanjskim izvršiteljima obrade potpisati ugovor i/ili dodatke ugovora u skladu s odredbom članka 28. GDPR-a, a što pak predstavlja adekvatnu razinu zaštite osobnih podataka radnika.

Udruga u pravilu osobne podatke radnika neće iznositi izvan granica Europske unije. U slučaju prijenosa osobnih podataka radnika u zemlje koje nemaju odgovarajuću razinu zaštite osobnih podataka, Udruga će poduzeti sve potrebne mjere zaštite u skladu s odredbama GDPR-a.

Udruga će u cilju usklađenja s GDPR-om svim svojim radnicima dati na potpis odgovarajuće Izjave o povjerljivosti. Radnici su ovlašteni obrađivati samo one osobne podatke na čiju obradu su ovlašteni u okviru djelokruga poslova svojeg radnog mjesta i to samo i isključivo u svrhu koja je opravdana procesom i zahtjevima radnog mjesta, odnosno samo one osobne podatke za čiju obradu dobiju direktnu uputu Poslodavca. U tekstu Izjave o povjerljivosti svi radnici će svojim potpisom osobno potvrditi da su upoznati da bilo kakvo neovlašteno raspolaganje osobnim podacima kojima imaju pristup, te pravo i ovlast obrade, predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i predstavljaju valjani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radnik je dužan na zahtjev Udruge dostaviti izvornike dokumenata kojima dokazuje istinitost pojedinih podataka, te neudovoljavanje naprijed navedenome, kao i dostava lažnih odnosno

netočnih podataka predstavlja težu povredu radne obveze.

Udruga strogo zabranjuje da radnici na službenim računalima i/ili mobitelima odnosno drugim uređajima u vlasništvu Udruge pohranjuju bilo kakve osobne podatke koji se odnose na radnika osobno i/ili djecu radnika i/ili bilo kakve druge osobne podatke koji nisu vezano na proces rada kod Udruge. Udruga se ne može smatrati voditeljem obrade takvih osobnih podataka, niti odgovarati radniku i/ili bilo kojoj trećoj osobi u slučaju nastanka bilo kakve štete zbog nezakonite obrade osobnih podataka, niti isti podaci smiju predstavljati prepreku u slučaju da se ukaže opravdana potreba za nadzora sadržaja navedenih uređaja od strane Udruge, a sve u slučaju sprječavanja prijevare, štete te u drugim iznimno opravdanim slučajevima. U slučaju da radnik unatoč upozorenju Udruge isto učini, radnik je sam odgovoran za nastanak štete bilo Udruzi bilo kojoj trećoj osobi.

Radnik se u kontekstu GDPR-a ima smatrati ispitanikom i ima pravo od Udruge zahtijevati ostvarenje sljedećih prava: pravo na ispravak, dopunu, pristup, brisanje, ograničenje obrade, prenosivost podataka, te pravo na prigovor, a koja prava može ostvariti podnošenjem zahtjeva Poslodavcu na e-mail [ured@visoki-jablani.org](mailto:ured@visoki-jablani.org). Kod podnošenja zahtjeva za izmjenom osobnih podataka Radnik je dužan dostaviti izmijenjene podatke. Udruga će na zahtjev radnika odgovoriti u roku 30 dana od dana primitka zahtjeva.

### ***Postupak i mjere zaštite dostojanstva i zaštite radnika od diskriminacije***

#### **Članak 46.**

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome;
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja, te šali na njihov račun;
- pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka s ciljem omalovažavanja;
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj;
- prijetnje, negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

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

Radnici se štite od uznemiravanja nadređenih radnika, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog

podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 47.**

Prije stupanja na rad Udruga je dužna upoznati radnika s propisima kojima uređuje zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja i diskriminacije te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegavaju uznemiravanje i diskriminacija.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i diskriminaciju te o tome obavijestiti osobe koje je za to ovlastila Udruga.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Udruga će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučuju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

#### **Članak 48.**

Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika uz predsjednika zaprimaju i rješavaju dvije osobe različitog spola, koje imenuje Predsjednik među članovima Predsjedništva, na razdoblje od četiri godine.

Predsjednika je dužan u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

#### **Članak 49.**

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

U cilju osiguranja tajnosti podataka i hitnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika, pisanu pritužbu radnik dostavlja u zatvorenoj omotnici s naznakom "HITNO - postupak za zaštitu dostojanstva radnika - ne otvarati!".

#### **Članak 50.**

Imenovani članovi Predsjedništva za zaštitu dostojanstva i Predsjednik Udruge će najkasnije u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva:

- prikupiti potrebne informacije;
- u postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ispitat će zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi daje uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice uz prijavu zaposlenika;
- organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja;
- izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: 2 člana Predsjedništva za zaštitu dostojanstva i Predsjednik Udruge, osoba protiv koje je pritužba podnesena i zaposlenik koji je podnio pritužbu, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze.

#### **Članak 51.**

Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja zaposlenika i postoje izgledi da se



uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se upozorenje.

Ako Povjerenici za zaštitu dostojanstva utvrde da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan, predložit će privremene mjere i aktivnosti za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja.

Privremene mjere jesu:

1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe. O privremenoj mjeri Povjerenici za zaštitu dostojanstva obavještavaju nadređenog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 3. točke 1. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 3. točke 2. ovoga Pravilnika, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 3 mjeseca.

Ako se pritužba zaposlenika odnosi na osobu koja je zaposlenik drugog poslodavca, Povjerenici za zaštitu dostojanstva bez odgode će obavijestiti o tome njegovog poslodavca.

Dostojanstvo zaposlenika štiti se i od strane trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika).

U slučaju pisanih pritužbi trećih osoba na zaposlenika (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) provesti će se postupak iz članka 50. ovog Pravilnika.

### **Članak 52.**

Svi radnici Udruge dužni su surađivati s Predsjednikom, odnosno s Povjerenicima za zaštitu dostojanstva, odazvati se njihovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, Predsjednik odnosno Povjerenici za zaštitu dostojanstva moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Udruge. Predsjednik mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

### **Članak 53.**

Radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, Predsjednik može poduzeti sljedeće mjere:

1. obvezu na obrazbu i savjetovanja u trajanju do najduže tri mjeseca,
2. pisano upozorenje,
3. otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora,
4. otkaz ugovora o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. točke 2. i 3. ovog članka Predsjednik, odnosno u njegovoj odsutnosti Povjerenik za zaštitu dostojanstva, može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. točke. ovog članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. točke 3. i 4. Udruga mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama ovoga Pravilnika i Zakona o radu.

#### **Članak 54.**

Odluku Predsjednik, odnosno Povjerenik za zaštitu dostojanstva u njegovoj odsutnosti, dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena. Ako se utvrdi da je postojalo uznemiravanje, Predsjednik dostavlja svoju odluku radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojega je pritužba podnesena.

#### **Članak 55.**

U slučaju da Predsjednik ili/i Povjerenik za zaštitu dostojanstva ne provedu predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

#### ***Obveze Udruge***

#### **Članak 56.**

Udruga je obvezna radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene radne zadatke isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem Zakona o radu, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

#### ***Obveze radnika***

#### **Članak 57.**

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

1. da osobno, uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnosi druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada;
2. da izvršava naloge Predsjednika i/ili neposrednog rukovoditelja, voditelja projekta i programa;
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja nadređenih;
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada, odnosno privremene nesposobnosti za rad odmah telefonom, mobitelom i sl. obavijesti nadređene i u roku od 3 dana dostavi potvrdu izabranog liječnika obiteljske medicine o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva;
6. da se na radu pristojno i dostojanstveno ponaša;
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito novim radnicima;
8. da čuva imovinu Udruge i poduzima mjere za njezinu zaštitu;
9. da se pridržava mjere protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njegovih posljedica;
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprječava rasipanje, zlouporabu i pojavu koristoljublja na štetu Udruge;
11. da štiti i unapređuje ugled Udruge;
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu, poglavito financijske podatke i sadržaje autorskih i drugih ugovora, i da ih neovlašteno ne priopćava;
13. da se dostojanstveno ponaša prema poslovnim partnerima;
14. da se redovito osobno obavijesti i upozna s rasporedom aktivnosti za sljedeći dan;
15. da poštuje pravila i običajno pravo Udruge i rada u njoj.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona o radu, Zakona o udrugama, drugih propisa i općih akata Udruge.

#### **Članak 58.**

Ako se radnik ne pridržava radnih obveza iz članka 57. ovog Pravilnika, Predsjednik ima pravo i obvezu radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

1. - izricanjem usmene opomene;
2. - upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa.

### **VIII. PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA**

#### **Članak 59.**

Za obavljene rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj pozitivnim propisima, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaću Radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.  
Plaća se isplaćuje u bruto iznosu.

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kada su stvarno započeli s radom, ako posebnim zakonom nije što drugo uređeno.

#### **Članak 60.**

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.  
Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.  
Prigodom isplate plaće Udruge je u obvezi radniku uručiti pisanu ispravu o isplati plaće koja se radniku može dostaviti i elektronskom poštom.

#### ***Plaća za obavljene rad***

#### **Članak 61.**

Plaća za obavljene rad sastoji se od:

- osnovne plaće (osnovice);
- dodataka na osnovnu plaću (dodataka na osnovicu).

Plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj osnovice i dodataka na osnovicu.

Osnovna plaća (osnovica) definirana je Sistematizacijom radnih mjesta.

#### ***Dodatci i uvećanja plaća na osnovnu plaću***

#### **Članak 62.**

Dodaci i uvećanja plaća na osnovnu plaću su:

1. dodatak za stručnu spremu,
2. dodatak za radni staž rada radnika u Udruzi (uključujući volonterski rad, rad na određeno i neodređeno),
3. dodatak za rukovodeću poziciju,
4. dodatak za obim i složenost poslova u odnosu na vrstu i broj projekata i programa koje

radnik provodi.

### **1. dodatak za stručnu spremu**

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:

- 5 % ako zaposlenik ima završenu višu stručnu spremu
- 8 % ako zaposlenik ima završenu visoku stručnu spremu
- 10% ako zaposlenik ima poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec),
- 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti,
- 20% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti moraju biti u funkciji radnog mjesta.

### **2. dodatak za radni staž radnika u Udruzi**

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu kontinuiranog rada u Udruzi, neovisno je li radnik u Udruzi bio angažiran kao volonter, putem ugovora o volontiranju, putem ugovora o radu na određeno vrijeme ili putem ugovora o radu na neodređeno.

Dodatak za radni staž radnika u Udruzi izračunava se tako da se osnovica iz članka 61. stavka 1. i 3., pomnoži sa:

- 4 % za svaku navršenu godinu radnog staža za radnika koji je aktivan u Udruzi od 1 do 5 godina,
- 8 % za svaku navršenu godinu radnog staža za radnika koji je aktivan u Udruzi od 5 do 10 godina,
- 12 % za svaku navršenu godinu radnog staža za radnika koji je aktivan u Udruzi od 10 do 15 godina,
- 15 % za svaku navršenu godinu radnog staža za radnika koji je aktivan u Udruzi preko 15 godina.

### **3. dodatak za rukovodeću poziciju**

Rukovodeći poslovi u Udruzi, odnosno poslovi Predsjednika/koordinatora Udruge i Voditelja pojedinog projekta i programa, su poslovi povećanog obima, odnosno poslovi povećane odgovornosti u okviru poslova koji se obavljaju u Udruzi, koji su neophodni za izvršavanje zbog potrebe osiguranja redovnog odvijanja djelatnosti Udruge, odnosno pojedinog projekta/programa Udruge, a pri tome nije potrebno novo zapošljavanje.

Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka, osnovna plaća uvećava se:

- 25% za predsjednika/koordinatora Udruge
- 20% za voditelja projekta ili programa.

### **4. dodatak za obim i složenost poslova u odnosu na vrstu i broj projekata i programa koje radnik provodi**

Osnovna plaća radnika uvećava se ovisno o tome:

- je li radnik angažiran na jednom ili više projekata i programa koje Udruža provodi,
- radi li se o složenim projektima i programima u trajanju od godine dana i više ili jednostavnijim projektima i programima u trajanju do godine dana,
- radi li se o prekograničnim projektima i programima sufinanciranim sredstvima EU ili nacionalnim projektima i programima sufinanciranim sredstvima EU i iz državnog proračuna.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- 5% za istovremeni rad na 2 projekta i/ili programa, 10% za istovremeni rad na 3 projekta i/ili programa, 15% za istovremeni rad na 4 i više projekata i/ili programa,
- 5% za rad na projektima u trajanju od 12 do 24 mjeseca, 10% za rad na projektima u trajanju od 24 mjeseca i više,
- 5% za rad na nacionalnim projektima i programima sufinanciranim iz sredstava Europske unije, 10% za rad na transnacionalnim projektima i programima sufinanciranim iz sredstava Europske unije.

### *Naknada plaće*

#### **Članak 63.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputila Udruga;
- drugim slučajevima utvrđenim pozitivnim propisima i ovim Pravilnikom.

#### **Članak 64.**

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

## **IX. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 65.**

Udruga će isplatiti radniku novčane nadoknade pod uvjetima, na način i u visini određenoj zakonom, pravnim poslovima iz članka 2. ovoga Pravilnika ili aktima tijela koje financiraju pojedine projekte i programe Udruge za:

- troškove prijevoza na posao i s posla,
- otpremninu kod odlaska u mirovinu,
- dnevnicu za službeni put,
- korištenje osobnog automobila,
- pomoć u slučaju bolesti,
- pomoć u slučaju smrti članova obitelji,
- potporu zbog invalidnosti.

#### **Članak 66.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Ako radnik iz opravdanih razloga ne može koristiti prijevozno sredstvo iz putnog naloga, pripada mu naknada korištenja prijevoznog sredstva prema priloženom računu.

Ako je na službenom putu na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera) iznos dnevnice se umanjuje za 30%, a ako su osigurana dva obroka (ručak i večera) iznos dnevnice se umanjuje za 60%.

Pod istim uvjetima, Udruga može isplaćivati naknadu putnih troškova i vanjskim suradnicima, volonterima i sudionicima aktivnosti u okviru projekata koje provodi.

#### **Članak 67.**

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji obračunava se od vremena polaska do vremena dolaska sa službenog puta:

1. puna dnevnicu za 12 do 24 sata provedena na službenom putu,
2. pola dnevnice za 8 do 12 sati provedenih na službenom putu,
3. četvrtina dnevnice za 4 do 8 sati provedenih na službenom putu.

Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se sukladno važećem nacionalnom obračunu dnevnica, odnosno zakonu.

### **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 68.**

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

#### **Članak 69.**

Predsjednik je dužan prije otkaza radniku savjetovati se s Predsjedništvom, kojemu će priopćiti podatke važne za donošenje odluke.

Ako se Predsjednik propusti savjetovati s Predsjedništvom o otkazu radniku, odluka o otkazu je ništetna.

#### **Članak 70.**

Predsjedništvo je dužno očitovati se o namjeravanoj odluci Predsjednika, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od 8 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 dana.

Ako se Predsjedništvo ne očituje o namjeravanoj odluci Predsjednika, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

#### **Članak 71.**

Predsjedništvo se može protiviti otkazu samo u slučaju:

1. ako Predsjednik nema opravdan razlog za otkaz,
2. ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu.

Svoje protivljenje namjeravanoj odluci Predsjednika, Predsjedništvo mora obrazložiti.

#### **Članak 72.**

Skrivljenim ponovljenim ponašanjem radnika, zbog kojeg Udruga može nakon pisanog upozorenja otkazati ugovor o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), smatraju se sljedeće povrede obveza iz radnog odnosa:

1. nepridržavanje radnog vremena, učestalo kašnjenje na rad i raniji odlasci s rada,
2. neopravdano napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena,

3. nepravovremeno i neprofesionalno obavljanje povjerenih radnih zadaća,
4. neizvršavanje individualnih priprema koje imaju za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih zadaća,
5. nejavljanje na telefon i mobitel nadređenima i kolegama, neodgovaranje na mailove, izbjegavanje komunikacije sa suradnicima i korisnicima Udruge,
6. nepridržavanje odredaba kućnog reda Udruge,
7. nedopušteno korištenje sredstava Udruge,
8. nestručno rukovanje sredstvima rada koje ima za posljedicu zastoj u radu,
9. te svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza, koje su utvrđene ugovorom i ovim Pravilnikom, mogu biti razlog za redoviti otkaz.

### **Članak 73.**

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Udruga ima pravo bez prethodne opomene izvanredno otkazati ugovor o radu (izvanredni otkaz), jesu:

1. odbijanje izvršenja radnih zadaća, neopravdano neizvršavanje ili odbijanje izvršavanja naloga,
2. zlouporaba bolovanja;
3. prihvaćanje rada izvan Udruge bez prethodnog odobrenja nadređenih, te obavljanje djelatnosti i sklapanje poslova za svoj ili tuđi račun koji su u suprotnosti s radnim mjestom u Udruzi,
4. neopravdani izostanak s rada u trajanju od tri dana, odnosno u trajanju od jednog dana ako se radi o posebno važnoj situaciji za Udrugu,
5. dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkoholnih pića i sredstava ovisnosti,
6. obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena,
7. samovlasno otuđivanje ili neovlašteno korištenje povjerenom imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Udruge,
8. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Udruge,
9. sudjelovanje u tučnjavi na radnom mjestu,
10. namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Udruzi,
11. uporaba nevjerodostojne isprave radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
12. lažno prikazivanje podataka i ostalih činjenica odgovornim osobama udruge ili trećima,
13. odavanje poslovne tajne i povreda tajnosti osobnih podataka,
14. neovlašteno raspolaganje poslovnom tajnom, a posebno bez odobrenja Udruge priopćavanje i činjenje dostupnim podataka, isprava i izvješća, a osobito financijske dokumentacije, ugovora koje je Udruga zaključila s trećim osobama neovlaštenim osobama, drugim radnicima ili trećim osobama,
15. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
16. ponašanje kojim se narušava ugled Udruge, a posebno ponašanje protivno moralu društva,
17. nedoličan i netrpeljiv odnos prema nadređenima, drugim radnicima Udruge, trećim osobama i poslovnim partnerima, a posebno iznošenje uvreda, kleveta, prijetnji, ucjena, izazivanje sukoba i omalovažavanje drugih zaposlenika ili korisnika Udruge,
18. odbijanje podnošenja izvještaja o radu,
19. učestalo kršenje obveza iz radnog odnosa i nastavak kršenja radnih obveza nakon upozorenja,
20. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti koje za posljedicu imaju stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi,
21. odbijanje prekovremenog rada,

22. kazneno djelo Radnika, osobito ako se radi o otuđenju imovine Udruge,
23. uzrokovanje znatne materijalne štete udruzi,
24. uništavanje ili na bilo koji drugi način skrivanje od Udruge poslovnih podataka koji predstavljaju vlasništvo Udruge,
25. iznošenje poslovne ili druge dokumentacije iz Udruge bez posebnog odobrenja Predsjednika,
26. iznošenje ili davanje bez suglasnosti Predsjednika ili osoba koje on ovlasti, bilo kakve financijske dokumentacije ili financijskih podataka Udruge drugim radnicima Udruge ili trećim osobama,
27. sve ostalo što se prema važećim propisima, običajima Udruge, te važećoj sudskoj praksi smatra osobito teškom povredom radne obveze.

### ***Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa***

#### **Članak 74.**

Ako Predsjednik ima saznanja o mogućoj povredi obveze iz radnog odnosa, omogućit će radniku na kojega se povreda odnosi da se o istoj očituje.

Nakon što je omogućio radniku da se očituje o mogućoj povredi, Predsjednik donosi odluku kojom može izreći sankciju iz čl. 75. ovog Pravilnika.

#### ***Vrste sankcija***

#### **Članak 75.**

Za povrede obveze iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće sankcije:

- usmena opomena,
- pisana opomena,
- otkaz ugovora o radu.

Odlukom Predsjednika, radnika se može udaljiti s radnog mjesta, ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa, a povreda je takve prirode da se uz njegovo prisustvo ne može normalno odvijati radni proces ili postoji opravdana sumnja da će radnik ponovno učiniti povredu.

Udaljenje s rada može trajati najduže 2 radna dana, odnosno do okončanja postupka. Za vrijeme udaljenja s rada, radnik prima plaću kao da je radio.

#### **Članak 76.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je u odnosu na vrijeme provedeno u neprekidnom radnom odnosu u udruzi, najmanje:

1. 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo manje od 1 godine,
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 1 godinu, mjesec dana i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 2 godine,
3. 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 5 godina,
4. 2 mjeseca i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 10 godina,
5. 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 20 godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u radnom odnosu u Udruzi proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života,



a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), otkazni rok se utvrđuje u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Udruga je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Udruga drukčije ne dogovore.

### **Članak 77.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

### ***Otpremnina***

### **Članak 78.**

Radnici kojima Udruga otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, imaju pravo na otpremninu u slučaju da imaju više od 15 uzastopnih godina radnog staža u Udruzi.

Otpremnine se isplaćuju danom prestanka radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

### **Članak 79.**

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, ako se ne radi o radniku koji odlazi u mirovinu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku godinu rada u Udruzi, s time da ukupni iznos otpremnine ne može iznositi više od 3 prosječne mjesečne plaće radnika.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu, u slučaju da imaju više od 15 uzastopnih godina radnog staža u Udruzi, pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan njegova rada prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

## **XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 80.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi Predsjednik ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Predsjedništvu Udruge zahtjev za ostvarenje toga prava.

Predsjedništvo o zahtjevu iz stavka 2. ovoga članka može odlučiti u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika.

Zahtjev za ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije nadležnom tijelu Udruge podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjem iz radnog odnosa.

### **Članak 81.**

Ako Predsjedništvo Udruge utvrdi da je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava nakon isteka roka iz članka 80. stavka 2. ovoga Pravilnika, zahtjev će odbaciti.

Ako je zahtjev za zaštitu prava radnika podnesen pravodobno, Predsjedništvo Udruge može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- pobijanu odluku poništiti ili ukinuti
- pobijanu odluku poništiti ili ukinuti i donijeti novu odluku.

## **XII. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 82.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata o pravima i obvezama radnika obavlja se uručenjem radniku na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja, potpis radnika na

kopiji odluke ili posebnoj potvrdi o izvršenom dostavljanju (dostavnici).

Kad radnik odbije primitak na mjestu rada odnosno u prostorijama Udruge, osoba koja mu taj akt uručuje naznačit će to na aktu uz potpis i datum odbijanja primitka. U tom slučaju smatra se da je dostava akta izvršena.

#### **Članak 83.**

Ako odluka iz bilo kojeg razloga ne može biti uručena na mjestu rada, radniku se odluka i drugi pisani akt može dostaviti i putem pošte (preporučenom pošiljkom s povratnicom), na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Kazalištu, ili putem e-maila.

Dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od odraslih članova njegova kućanstva na posebnoj potvrdi o izvršenoj dostavi (dostavnici) ili putem e-maila.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese ili ne odgovaranja na zahtjev za potvrdom primitka e-maila, dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 3 dana od dana slanja e-maila na radnikovu e-mail adresu.

#### **Članak 84.**

Ako radnik ima opunomoćenika, odluka ili drugi akt se dostavlja punomoćniku preporučenom pošiljkom s povratnicom.

Ako opunomoćenik radnika promijeni adresu pa se u tom slučaju pismo vrati, dostavljanje će se obaviti slanjem e-maila na e-mail adresu koju je radnik dostavio poslodavcu, nakon čega se smatra da je dostava izvršena.

### **XIII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 85.**

Radnik odgovara za štetu sukladno Zakonu o radu i propisima obveznog prava.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako njih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

#### **Članak 86.**

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, unaprijed se predviđa naknada štete u sljedećim iznosima:

- 1.** 130,00 Eura za kašnjenje na posao, neopravdan odlazak s radnog mjesta prije isteka radnog vremena, nepravovremeno i neprofesionalno obavljanje povjerenih radnih zadaća, nestručno rukovanje sredstvima rada koje ima za posljedicu zastoj u radu, nepravovremeno ili nesavjesno izvršavanje radnih zadaća.
- 2.** 400,00 Eura za zlorabu bolovanja, neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od 3 dana, prestanak rada prije isteka otkaznog roka, samovlasno otuđivanje ili samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Udruge.
- 3.** 1.350,00 Eura za prihvaćanje rada izvan Udruge bez prethodnog odobrenja Predsjednika, odnosno Predsjedništva, namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela šteta Udruzi, dolazak na posao u alkoholiziranom ili drogiranom stanju, neizvršavanje individualnih priprema koje imaju za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih zadaća

te odavanje poslovne tajne.

Ako je šteta, uzrokovana radnjom iz prethodnog stavka, veća od utvrđenog iznosa naknade, Predsjedništvo može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Naknada štete prema odredbama ovog Pravilnika i zakona ne sprječava mogućnost otkaza ugovora o radu.

Odluku o visini naknade štete donosi Predsjedništvo, ako je štetna radnja učinjena namjerno ili zbog krajnje nepažnje, te ako se na nesumnjiv način može utvrditi počinitelj štete.

#### **Članak 87.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, uz uvažavanje svih okolnosti počinjenja štete, ako je izuzetno slabog imovinskog stanja te bi isplata potpune naknade štete ugrozila zadovoljavanje njegovih osnovnih životnih potreba te osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom.

#### **Članak 88.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Udruga je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Udruga uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 89.**


Naknadno donesen zakon ili drugi propis koji obvezuje Udrugu ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primjenjivati izmijenjene odredbe.

#### **Članak 90.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom njegova donošenja te se primjenjuje s istim danom.

Rovinj, 25.1.2023. godine

Predsjednica Udruge  
Mihaela Jović Karešin

  
Udruga VISOKI JABLANI  
Bilice 37, Rovinjsko Selo,  
52210 ROVINJ