

Sukladno članku 26. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) Upravni odbor Udruge osoba s invaliditetom Slavonski Brod „Loco-Moto“ (u daljnjem tekstu Udruga) na svojoj sjednici održanoj dana 31.01.2024.godine usvojio je:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. Opće odredbe**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Udruge (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima ureduju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik- pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih u Udruzi, plaće, organizacije rada, postupke i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za zaposlene radnike Udruge.

#### Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Udruzi.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Zakonom, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Udruge, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom ili drugim zakonskim aktima, nije određeno drukčije.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 3.

Udruga i Radnik dužni su poštovati sve propise kojima se uređuje rad u Republici Hrvatskoj, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika i Zakona koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslove i interese Udruge i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u Udruzi.

#### Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu sa Udrugom za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Udruge, odnosno osobe koja zastupa Udrugu.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog mjesta.

#### Članak 5.

Udruga će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću sukladno zaključenom ugovoru o radu te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

#### Članak 6.

Udruga ima pravo i obvezu ugovorom o radu te Odlukom radnika rasporediti na radno mjesto, odrediti vrstu posla, aktivnosti koje će radnik provoditi, način i tjedni raspored obavljanja njegova rada.

Udruga je dužna osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno zakonskim propisima.

#### Članak 7.

Udruga je dužna u provođenju mjera iz ovog Pravilnika postupati na način da poštuje prava i dostojanstvo radnika.

## II. Sklapanje ugovora o radu

#### Članak 8.

Potrebu zapošljavanja radnika donosi ovlaštena osoba Udruge sukladno potrebama odobrenih programa/projekata te odobrene sustavne podrške i provedbe ugovorenih socijalnih usluga.

#### Članak 9.

U slučaju da su zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Kao posebni uvjet/-i za zasnivanje radnog odnosa u Udruzi može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu i u određenim računalnim programima;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Udruga.

#### Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu, Udruga je dužna upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Udruge kojima se uređuju prava i obveze radnika u Udruzi.

#### Članak 11.

Radni odnos u Udruzi zasniva se sklapanjem pisanog ugovora o radu između Udruge i radnika.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje članke propisane zakonom ili drugim propisom.

Za pojedine vrste ugovora o radu, Zakonom ili drugim propisom može biti propisan i drugi obvezan sadržaj pojedine vrste ugovora o radu.

#### Članak 12.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 13.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Udrugu dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, drugim aktima Udruge ili Zakonom.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 14.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ugovor o radu iz stavka 1. može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te;
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

### **Članak 15.**

(1) 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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 1. smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

### **Članak 16.**

Iznimka od članka 14. i 15. ovog Pravilnika, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to:

- potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- potrebno zbog dovršetka rada na odobrenom programu/ projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske Unije
- zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonskim propisima.

Istekom roka od tri godine iz članka 14. i 15. ovog Pravilnika, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Udruga s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Udruzi do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

### **Članak 17.**

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Pravilnika ili Zakona ili ako radnik nastavi

raditi u Udruzi i nakon vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je takav ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Članak 18.

Udruga je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, dužna, sukladno mogućnostima, omogućiti i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### III. Zaštita života, zdravlja i privatnosti

#### Članak 19.

Udruga na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno procjeni rizika radnog mjesta, odredbama ovog Pravilnika i drugih zakonskih propisa.

#### Članak 20.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Udrugu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga bitno ometaju u izvršenju obveza preuzetih ugovorom, koja ugrožava život ili zdravlje drugih osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

Postupanje radnika protivno stavku 1. temelj je za otkaz ugovora o radu skrivljenim ponašanjem radnika.

#### Članak 21.

(1) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopusti obavijestiti Udrugu, odnosno Izvršnog direktora ili neposrednog voditelja programa / projekta/ socijalne usluge o privremenoj nesposobnosti za rad.

Obavijest iz stavka 1. dostavlja se Udruzi i drugim osobama iz Stavka 1. bilo kojim sredstvom daljinske komunikacije (telefonom, elektronskom poruka putem sms-a, e-maila i sl.), u pisanom Obliku poštom preporučeno s povratnicom ili od strane člana uže obitelji.

#### Članak 22.

(1) Radnik koji je privremeno nesposoban za rad mora odmah, a najkasnije u roku od tri dana Udruzi dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(2) Radnik koji nije u mogućnosti Udruzi dostaviti potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad u roku iz stavka 1. dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Postupanje radnika protivno stavku 1. i 2. razlog je za otkaz ugovora radu.

#### Članak 23.

Udruga je dužna organizirati rad, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika, osigurati i održavati prostor, uređaje i opremu za rad u sjedištu udruge, a kontrolirati uvijete rada radnika koji rade na izdvojenom radnom mjestu.

#### Članak 24.

Udruga osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Udruga je dužna osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Organizaciju i mjere zaštite na radu u Udruzi osiguravaju i provode: radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu (stručnjak zaštite na radu) i ovlaštenici Udruge za zaštitu na radu ako su imenovani, te ovlaštena fizička ili pravna osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvom fizičkom ili pravnom osobom sklopljen poseban ugovor o obavljanju tih poslova.

#### Članak 25.

Obveza svakog radnika Udruge je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svom svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Radnik Udruge je dužan svakog dana poslije završetka rada urediti svoje radno mjesto i sredstva za rad.

#### Članak 26.

Radnik je dužan, bez odgađanja, odmah obavijestiti Udrugu odnosno Izvršnog direktora i/ili voditelja programa/ projekta/ socijalne usluge o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

#### Članak 27.

(1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih osoba/ radnika, te sigurnost opreme i uređaja s kojima se služi tijekom obavljanja rada.

(2) Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada radnog mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na uređajima, oprem i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Udruge, drugu nadležnu Službu zaštite na radu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

(3) Na način iz St. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Udruge, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja uređaja, opreme i alata.

(4) Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih osoba/ radnika prouzročeno njihovim ponašanjem na poslu .

#### Članak 28.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti. Unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Udruge najstrože je zabranjeno.

Pušenje je sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u natkrivenoj terasi prostora Udruge koji je označen propisanim znakovima kao pušačkim prostorom.

## Članak 29.

(1) Udruga može prikupljati, koristiti i dostavljati osobne podatke o radnicima trećim osobama samo ako je to dopušteno i propisano zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Podatke navedene u stavku 1. Udruga može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radnik/-ci koje je Udruga za to ovlastila.

(3) Udruga je dužna imenovati osobu/-e koje je ovlastila za nadziranje zakonitosti i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

(4) Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

## Članak 30.

Radnik je dužan radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Udruzi pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom i ovim Pravilnikom.

Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi štetne posljedice svog propusta.

## Članak 31.

Udruga je dužna prikupljati podatke o svakom radniku koji su joj potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

## **IV. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad**

### Članak 32.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći od tri, niti duži od šest mjeseci.

Udruga može otkazati ugovor o radu radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu uz uvjete i otkazne rokove propisane Zakonom.

### Članak 33.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Udruga može prema potrebi uz rukovoditelja iz stavka 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od sljedećih kriterija:

- kvaliteta rada;
- odnos prema radu;
- odnos prema sredstvima rada;

- odnos prema radnim kolegama;
- radnoj disciplini;
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja u Udruzi.

#### Članak 34.

Udruga, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja.

Udruga, sukladno mogućnostima i propisima, sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

Radnik je dužan sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje je upućen od strane Udruge i na njen teret.

#### Članak 35.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Udruga i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi u Udruzi najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja, ukoliko nije ugovorom drugačije dogovoreno.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika radnik je dužan Udruzi nadoknaditi eventualne troškove svojeg obrazovanja i osposobljavanja.

#### Članak 36.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Udruga može zaposliti kao pripravnika. Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu na određeno vrijeme.

#### Članak 37.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. Pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

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

#### Članak 38.

Osobi koja je sklopila ugovor o radu kao pripravnik Udruga imenuje mentora koji vodi osposobljavanje pripravnika za rad za vrijeme trajanja pripravničkog staža. Mentor sastavlja plan rada pripravnika za vrijeme pripravničkog staža kojeg potpisuju Udruga i pripravnik.

Nakon okončanja pripravničkog staža, Mentor u dogovoru sa Udrugom određuje način provjere stručnog znanja i datum polaganja stručnog ispita.

#### Članak 39.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, drugim propisom ili ugovorom o radu. U slučaju da je propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredbe članka 36-38, ovog Pravilnika. Stručni ispit polaže se pred Mentorom i članovima komisije, koje na prijedlog mentora imenuje Udruga. Pripravniku koji ne položi stručni ispit Udruga može redovito otkazati ugovor o radu.

### V. Radno vrijeme

#### Članak 40.

Puno radno vrijeme u Udruzi iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije. Raspored radnog vremena utvrđuje Udruga pisanom odlukom koja se dostavlja radnicima sukladno Zakonu. Udruga je dužna voditi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i posebnom propisu.

#### Članak 41.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Udruge. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, sukladno Zakonu. Raspored radnog vremena utvrđuje Udruga pisanom odlukom koja se dostavlja radniku.

#### Članak 42.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom vezano uz prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust. Plaća i drugi dodaci na plaću isplaćuju se sukladno ugovoru o radu, a druga materijalna prava radnicima se mogu isplatiti Odlukom Udruge. Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Udrugu o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

#### Članak 43.

Radnik je na Pisani zahtjev Udruge dužan raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe. Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Udrugu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku Pisani zahtjev, Udruga je usmeni zahtjev za prekovremenim radom dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno odnosno duže od sto osamdeset 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 Udruzi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.



Udruga kao matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Udruzi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Udruga ne može radniku s kojima ima sklopljen ugovor o dodatnom radu naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 44.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti. Na preraspodjelu radnog vremena radnika Udruge primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona koji obvezuje Udrugu.

### **VI. Odmori i dopusti**

#### Članak 45.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta koja je dio radnog vremena radnika i čiji raspored određuje Udruga.

#### Članak 46.

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

#### Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 49. Pravilnika. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, ili u drugi dan određen odlukom Udruge, sukladno Zakonu.

#### Godišnji odmor radnika

#### Članak 48.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (slovima: četiri) tjedna. U dane godišnjeg odmora ne računaju se subote, nedjelje, državni praznici i drugi dani određeni propisima.

#### Članak 49.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u članku 48. Pravilnika povećava se zbog:

**a)** protek određenog broja godina ukupnog radnog staža i to na dan 01.01. godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor i to za :

- 1 dodatni radni dan- radnik koji ima više od 5-10 (slovima: pet do deset) godina radnog staža;
- 2 dodatna radna dana- radnik koji ima više od 10-15 (slovima: deset do petnaest) godina radnog staža;
- 3 dodatna radna dana- radnik koji ima više od 15-20 (slovima: petnaest do dvadeset) godina radnog staža;
- 4 dodatna radna dana- radnik koji ima više od 20-25 (slovima: dvadeset do dvadeset pet) god. rad. staža ;
- 5 dodatnih radnih dana- radnik koji ima više od 25-30 (slovima: dvadeset pet do trideset) god. rad. staža;

6 dodatnih radnih dana- radnik koji ima više od 30-35 (slovima: trideset do trideset pet) god. rad. staža;  
7 dodatnih radnih dana- radnik koji ima više od 35 (slovima: trideset pet) godina radnog staža.

**b) socijalnih uvjeta i to za:**

- 1 dodatni radni dan- za svako malodobno dijete radnika (roditelj/ usvojitelj/ zakonski skrbnik);
- 2 dodatna radna dana- roditelju/ usvojitelju/ zakonskom skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju do navršene 21. godine, bez obzira na ostalu djecu;
- 1 dodatni radni dan- zakonskom skrbniku osobe kojoj je djelomično oduzeta poslovna sposobnost bez obzira na starosnu dob te osobe

Dodatni radni dani iz točke a) i b) se kumuliraju i dodaju na odredbe iz članka 48. ovog pravilnika.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može biti duže od 30 radnih dana.

#### Članak 50.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti po vlastitoj želji, a o temu je dužan obavijestiti Udrugu tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se sa Udrugom, zbog potreba posla, ne dogovori drugačije.

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, osim ako se Udrugom drugačije ne dogovori.

#### Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora (Plan korištenja) određuje Udruga najkasnije do 30.lipnja tekuće godine, polazeći od potreba organizacije rada, te koliko je moguće prema potrebama i željama radnika.

Udruga je dužna, pisanom Odlukom, radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 (slovima: petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu ili najmanje prosjeku mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

#### Plaćeni dopust

#### Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od deset radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- 5 (slovima: pet) radnih dana za sklapanje braka radnika
- 3 (slovima: tri) rada dana za sklapanje braka u obitelji (vlastite djece)
- 5 (slovima: pet) radnih dana za rođenje djeteta
- 5 (slovima: pet) radnih dana za smrt roditelja, supružnika, djeteta
- 2 (slovima: dva) radna dana za smrt vlastitih brat/ sestra/ djed/ baka, te roditelja supružnika
- 2 (slovima: dva) radna dana zbog selidbe radnika u mjesto do 50 km

- 3 (slovima: tri) radna dana zbog selidbe radnika u mjesto preko 50 km
- 5 (slovima: pet) radnih dana za elementarne nesreće većih razmjera
- 1 (slovima: jedan) radni dan za dobrovoljnog davatelja krvi

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

#### Neplaćeni dopust

#### Članak 54.

Odluku o neplaćenom dopustu Udruuga donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Udruuga može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drugačije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

### **VII. Plaća, naknada plaće i drugi materijalni primici radnika**

#### Plaća

#### Članak 55.

Za obavljeni rad u Udruzi, radnik ima pravo na obračunatu plaću koja se radniku isplaćuje u novcu na transakcijski račun najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec rada, sukladno ugovoru o radu i ovom Pravilniku.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane račune, na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka.

#### Članak 56.

Osnovna bruto plaća radnika određuje se sukladno odobrenim proračunima programa/ projekta po kojima je izvršeno zapošljavanje za određeno radno mjesto ili Odlukom Upravnog odbora o bruto satnici radnika čiji se poslovi financiraju kroz mrežu pružatelja socijalnih usluga.

Osnovna bruto plaća za puno radno vrijeme radnika ne smije biti manja od minimalne plaće propisane u Republici Hrvatskoj.

#### Dodaci na plaću

#### Članak 57.

Osnovna plaća iz članka 56. ovog Pravilnika radniku se može uvećati za:

- prekovremeni rad – 5%
- rad nedjeljom – 50%
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom - 50%
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom – 10%

- za otežane uvjete rada za koje su procjenom rizika na radu u Udruzi utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika 10%
- Dvokratni rad s prekidom dužim od 1 h- 5%

Uvećanje plaće izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima, tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 56. ovog Pravilnika, te se obračunavaju ukupna javna davanja iz plaće i na plaću.

#### Ostali primici

##### Članak 58.

Radniku koji po nalogu Udruge svojim vozilom obavlja poslove za njene potrebe, isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno zakonskom propisu ili posebnom odlukom Udruge.

#### Drugi materijalni primici radnika

##### Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije što ovisi o proračunu programa/ projekta na kojem je radnik zaposlen.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Udruge i u skladu sa zakonskim propisima.

#### Naknada plaće

##### Članak 60.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana radnik ima pravo na 80% plaće prosječno isplaćene u prethodna tri mjeseca rada, a nakon 42.dana prema propisima iz Zakona o zdravstvenom osiguranju.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, a ista je radniku priznata po zakonskim propisima, radniku pripada isplata plaće u visini od 100 % prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca rada prije nastalog događaja.

Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Za dane Državnih praznika i blagdane te neradne dane određene zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, ali bez dodatka propisanih ovim Pravilnikom.

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

Naknade plaće isplaćuje se zajedno s osnovnom plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

## **VIII. Zaštita podataka i imovine Udruge**

### Poslovna tajna

#### Članak 61.

Svi podaci Udruge, poslovne naravi ili osobne naravi njenih radnika i drugih osoba na radu, pojedini organizacije i ustroja Udruge, za koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom. Radnik se obvezuje trajno čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu za vrijeme i nakon radnog odnosa.

Neovlašteno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Udruge.

### Zaštita imovine Udruge

#### Članak 62.

Sa svim uređajima, alatom i priborom u vlasništvu Udruge mora se postupati stručno i s pažnjom, a potrošni materijal koji se koristi u obavljanju rada mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje, ili korištenje u privatne svrhe imovinom u vlasništvu Udruge.

Iz prostora Udruge bez pisanog odobrenja ovlaštene osobe ne smije se iznositi njena imovina, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici.

Ovlaštena osoba Udruge može dati nalog za obavljanje pregleda radnika i drugih osoba na radu u Udruzi pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

## **IX. Zabrana konkurencije**

#### Članak 63.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez pisanog odobrenja Udruge sklapati poslove iz njene djelatnosti.

## **X. Odgovornost radnika za štetu**

#### Članak 64.

Radnik je dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Udruzi u bilo kojem obliku i dužan je prijaviti Udruzi svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Udruzi, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete kojeg je prouzročio.

Ako se u slučaju ne može utvrditi odgovornost pojedinog radnika za dio štete, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i nadoknađuju je u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, prouzroči štetu koju je trećoj osobi nadoknadila Udruga, dužan je Udruzi nadoknaditi puni iznos štete podmiren trećoj osobi.

#### Članak 65.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Udruge koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Udruga pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

## **XI. Prestanak ugovora o radu**

### Članak 66.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđen Zakonom.

### Članak 67.

Udruga i radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ugovor o radu sukladno Zakonu, uz primjenu otkaznih rokova iz Zakona.

U slučaju da radnik, na zahtjev Udruge, prestane obavljati rad u otkaznom roku, Udruga mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### Osobito teške povrede iz radnog odnosa

### Članak 68.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa, uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana, te daljnji rad nije moguć, a radi koje radni odnos otkazuje Udruga ili radnik, posebno se smatra:

- otuđenje imovine Udruge;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Udruge;
- konzumiranje i unošenje u prostorije Udruge alkohola i opojnih droga;
- uništavanje imovine Udruge;
- grubo i neprimjereno verbalno i drugo neprimjereno ponašanje prema korisnicima usluga, članovima udruge, suradnicima udruge i njenim drugim poslovnim partnerima i strankama;
- fizički sukob unutar prostorija Udruge bilo koje vrste.

U slučajevima da se ugovor otkazuje radniku, radnik nema pravo na otkazni rok.

## **XII. Otpremnina**

### Članak 69.

Radnik stječe pravo na otpremninu pod uvjetima iz Zakona.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Udruzi.

### **XIII. Ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa**

#### **Članak 70.**

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Udruge uz naznaku datuma uručjenja i vlastoručni potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku određenog datuma.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti osobno radniku, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta radnika.

### **XIV. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**

#### **Članak 71.**

Udruga štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima radnik neće biti izložen bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

#### **Članak 72.**

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Udruzi radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik ovlaštenoj osobi.

#### **Članak 73.**

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje Predsjednik Udruge pisanom odlukom, na mandat od četiri godine uz mogućnost reizbora.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv osobe iz stavka 1. ovog članka ili da je osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje je zamjenik Predsjednika Udruge.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv osoba iz stavka 1. i 2. o pritužbama radnika odlučuje Upravni odbor Udruge većinom glasova.

#### **Članak 74.**

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika ili drugu osobu na koju se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i/ili osobe na koju se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Udruzi mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premeštaj.

#### Članak 75.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Udruhu na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu, ili drugog ugovora temeljem kojeg osoba obavlja rad u Udruzi.

#### Članak 76.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

### **XV. Organizacija rada u Udruzi**

#### Članak 77.

Udruga obavlja svoju djelatnost sukladno Statutu i ostalim zakonskim propisima.

Struktura organizacije rada Udruge ovisi o odobrenim za provedbu programima/ projektima te odobrenom financiranju kroz mrežu pružatelja socijalnih usluga, a počiva na načelu funkcionalne povezanosti osoba u Izvršnom odboru kojega čine : Izvršni direktor, voditelj/-i programa/projekta, voditelj Radne jedinice za pružanje socijalne/-ih usluge/-a, te administrativni djelatnik/-ici.

Tajništvom Udruge rukovodi tajnik Udruge.

Izvršni odbor za svoj rad neposredno odgovaraju Predsjedniku Udruge i Upravnom odboru.

Predviđene poslove obavljaju radnici na radnim mjestima za koja imaju sklopljen ugovor o radu, a čiji su poslovi utvrđeni Sistematizacijom radnih mjesta ili posebnim Pravilnikom za pružanje socijalne/-ih usluga.

### **XVI. Prijelazne i završne odredbe**

#### Članak 78.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom i drugim propisom za njegovo donošenje.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Udruge, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se objavljuje i na mrežnim stranicama Udruge, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom na prijavljenu službenu ili privatnu adresu elektronske pošte.

Na zahtjev svaki radnik Pravilnik može dobiti na uvid u uredu Udruge ili njegovu presliku.



#### Članak 79.

Radnici Udruge koji imaju sklopljen ugovor o radu sa Udrugom u trenutku stupanja ovog Pravilnika na snagu, daju pisanu izjavu da su upoznati sa sadržajem ovog Pravilnika.

Radnicima iz stavka 1. na potpis će se dati i izjava da su suglasni sa njegovim odredbama.

Radnici Udruge koji sklapaju ugovor o radu sa Udrugom nakon stupanja Pravilnika na snagu, moraju biti upoznati sa njegovim sadržajem prije sklapanja ugovora o radu sa Udrugom, što potvrđuju potpisom na ugovor o radu koji sadržava odgovarajući uglavak.

#### Članak 80.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Udruge.