

Pravilnik o radu udruge

Kršćanska

humanitarna udruga za pomoć djeci, socijalno ugroženim obiteljima i svima koji su u potrebi „Putevi milosti“

Bračka

140 a, Osijek

OIB

11136937434

PRAVILNIK

O RADU UDRUGE

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17) i Statuta Kršćanske humanitarne udruge za pomoć djeci, socijalno ugroženim obiteljima i svima koji su u potrebi „Putevi milosti“ (u daljnjem tekstu: Udruga), predsjedništvo udruge donijelo je dana 10. svibnja 2019. godine, Pravilnik o radu Udruge

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće, organizacija, sistematizacija radnih mjesta, i ostala primanja iz radnog odnosa, i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Udrugom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jedanke uvjete, na način i uz uvjete propisane zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Udruzi.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 4.

Odluku o objavi oglasa za zasnivanje radnog odnosa donosi predsjedništvo udruge.

Predsjedništvo udruge

može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.

U oglasu za zasnivanje radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od tri dana.

Članak 5.

Odluku o izboru kandidata

donosi Predsjedništvo udruge, u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Svaki prijavljeni kandidat na oglas za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

3. Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 7.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu. Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Udruge kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa. Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

4. Probni rad

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad traje mjesec dana za sva radna mjesta. Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

Ugovorna dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

Članak 9.

Otkazni rok iznosi petnaest dana.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme a osobito u slijedećim slučajevima:

- sezonski posao
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika
 - privremeni poslovi za obavljanje kojih Udruga ima iznimnu potrebu
 - prema projektima koji imaju ograničeno vremensko razdoblje provedbe, te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenim ugovorom.

- Pripravnici i volonteri

Članak 11.

Osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala zapošljava se kao pripravnik.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 12.

Pripravnički staž traje kako slijedi:

1. za poslove radnog mjesta do V stupnja

– 6 mjeseci

2. za poslove radnog mjesta VI
stupnja – 9 mjeseci

3. za poslove radnog mjesta VII
stupnja – 12 mjeseci

Tijekom pripravničkog
staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu.

Članak 13.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili
drugim

propisom uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja,
Udruga može osobu

koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na
stručno

osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski
rad).

7. Zaštita privatnosti radnika

Članak 14.

Radnici su obvezni Udruzi dostaviti sve osobne podatke
utvrđene propisima

o evidenciji 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 i određenim specijalističkim znanjima,
zdravstvenom stanju

i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i
drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka
pravovremeno

dostaviti Udruzi, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Udruga će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

8. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 15.

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

Članak 16.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su Predsjednik Udruge i Tajnica Udruge.

Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja

nastavka uznemiravanja
ili spolnoga uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 17.

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl. 16. ovoga pravilnika, poduzet će mjere kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložiti će se sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi – radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 18.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugoga poslodavca, osoba iz čl. 16. ovoga pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca

i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati strogo upozorenje i opomena.

Članak 19.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 16. Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

1. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sata tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog prirode projekta koji Udruga provodi, a u kojem je naznačeno da se zapošljavaju radnici s nepunim radnim vremenom.

Članak 22.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede 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.

- Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

Radnici na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao da rade puno radno vrijeme.

4. Prekovremeni rad

Članak 24.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik na zahtjev Udruge mora raditi duže

od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može iznositi više od 8 (osam) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 4 (četiri) tjedna neprekidno ili više od 12 (dvanaest) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 % ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, Udruga je o prekovremenom radu dužno obavijestiti Inspektora rada u roku od 8 (osam) dana od dana nastupa neke od navedene okolnosti.

Članak 25.

Odluku o prekovremenom radu donosi Predsjedništvo Udruge, u pisanom obliku uz naznaku imena i prezimena radnika, poslova i radnih zadataka koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, te opisa predviđenog mjesta rada.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno s tim da pismena odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 24 sata.

Članak 26.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno rano vrijeme zbog štetnih utjecaja
- maloljetnom radniku
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta
- radniku koji zbog invalidnosti radi skraćeno radno vrijeme

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 27

Ako narav posla zahtjeva, radno vrijeme u Društvu preraspodjeljuje se na način da u jednom razdoblju tijekom godine traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Preraspoređeno radno vrijeme tijekom razdoblja koje traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno. Preraspoređeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Članak 28.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom

radnom vremenu,
može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom
vremenu ako dostavi
pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

8. Raspored radnog vremena

Članak 29.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na
poslovima
koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog
vremena, radni
tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Predsjedništvo udruge
u pisanom
obliku.

O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom
radu
radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed.

IV ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 30.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog
dana pravo
na odmor-stanku od 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti
u prva tri
sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije
završetka radnog
vremena.

Iznimno, na poslovima na kojima je narav posla takva da ne

omogućuje

prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može

se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju

ili skraćanjem dnevnog radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 31.

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

dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 32.

Radnik ima pravo za svaki tjedan na tjedni odmor u neprekidnom trajanju

od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati, ako posebnim

propisom nije drugačije određeno.

Tjedni odmor radnik

koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje

slijedi.

Ako je neophodno da radnik radi na dan tjednog odmora, dan zamjenskog

tjednog odmora osigurati će mu se u idućem tjednu.

4. Godišnji odmor

Članak 33.

Radnik ima za svaku

kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od

najmanje 24 radna
dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to
pravo može
uskratiti.

Članak 34.

U dane godišnjeg odmora
ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani
utvrđeni zakonom i
dani privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 35.

Dužina godišnjeg odmora
utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana, dodaju 4 dana
odlukom poslodavca.

Članak 36

Radnik koji se prvi put
zaposli stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci
neprekidnog rada.

Ne smatra se prekidom
rada za stjecanje prava za godišnji odmor ukoliko se radnik
zaposli u roku od 8
dana od prestanka prethodnog radnog odnosa.

Članak 37.

Radnik ima pravo na 1/12
godišnjeg odmora, određenog po kriterijima ovog Pravilnika, za
svakih navršenih
mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao
radni odnos zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka

čekanja nije stekao pravo
na godišnji odmor,

- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Članak 38.

Vrijeme korištenja

godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Predsjednik Udruge.

Radnik o rasporedu i

trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje 15 dana prije korištenja pismenom obaviješću.

Članak 39.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela i to prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno tijekom kalendarske godine, a drugi dio do 30. lipnja iduće godine.

Članak 40.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

5. Neplaćeni dopust

Članak 41.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana godišnje ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Udruge naročito u slijedećim slučajevima:

- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- izgradnja ili adaptacija kuće ili stana,
- sudjelovanje na kulturno-umjetničkim, sportskim i drugim priredbama,
- liječenja na osobni trošak,
- njega člana uže obitelji.

Članak 42

Izuzetno, neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju dužem od 30 dana godišnje. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Predsjednik Udruge.

- ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI
ZA RAD

Članak 43.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Udruga mu ne može otkazati.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 44.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno opravka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Članak 45.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Udruga o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u toku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

VI ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I STARATELJA

Članak 46.

Udruga ne može odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezinu trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu osim na njezin zahtjev.

Udruga ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi njezine zaštite.

Članak 47.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Trudnici i radniku koji se koristi nekim od prava iz prethodnog stavka Udruga ne može otkazati ugovor o radu u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja navedenih prava.

Radnik koji je koristio

neko od prava iz ovog članka ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja svoga prava, ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova te na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo u promjene u tehnici ili načinu rada, Udruga mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada koje je obavljao prije korištenja toga prava.

VII PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze Udruge

Članak 48.

Udruga je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

2. Obveze radnika

Članak 49.

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

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada.
2. Da izvršava naloge Udruge.
3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da

radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja.

4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti Udrugu i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak.
5. Da se na radu pristojno ponaša.
6. Da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima.
 - Da čuva imovinu Udruge, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloni odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika.
 - Da se pridržava mjera protupožarne zaštite.
 - Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Udruge.
 - Da štiti i unapređuje ugled Udruge.
 - Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne saopćava.
 - Da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima.
 - Da poštuje pravila Udruge.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proisteknu iz zakona i drugih propisa poslodavca.

3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Članak 50.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja zaposlenja stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i

potrebama Udruge, radnici se mogu stručno usavršavati za rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovorna je Udruga.

VIII NAKNADA ŠTETE

Članak 51.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Udruzi dužan je štetu nadoknaditi.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Udruge, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Udruga naknadilo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi sa radom.

Članak 52.

Radnik je dužan platiti štetu u paušalnom iznosu do 1000,00 (tisuću) kuna, ukoliko je šteta nastala kao posljedica radnikovog nepravovremenog dolaska na posao, napuštanja radnog mjesta u vrijeme radnog vremena ili prijevremenog odlaska s posla, oštećenja imovine Udruge, te ukoliko je šteta nastala neprimjerenim ponašanjem radnika i izazvala poremećaj u poslovanju Udruge.

U slučaju da je nastala šteta u iznosu većem od naprijed utvrđenog, Udruga će potraživati naknadu u visini stvarne štete.

Za obustavu iznosa po osnovu naknade štete s plaće potrebna je prethodna

suglasnost radnika.

Članak 53.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Udruga, dužan je Udruzi nadoknaditi iznos naknade isplaćenoj trećoj osobi osim, ukoliko je šteta nastala kumulativnim radnjama više radnika Udruge.

Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao, istu prijaviti Predsjedniku Udruge.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 54.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 55.

Ponudu za sklapanje

sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Udruga.

Sporazum o prestanku

Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobiti:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka Ugovora o radu.

Sporazum o prestanku

Ugovora o radu potpisuju radnik i Predsjednik Udruge.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 56.

Ugovor o radu mogu otkazati Udruga i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Udruge

Članak 57.

Udruga može otkazati

Ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u

slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 58.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je ako Udruga ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Udruga ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Udruga mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 59.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Udruga je dužno radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Udruga je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Udruge da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 60.

Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

3.3. Izvanredni otkazi

Članak 61.

Udruga i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog

otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 62.

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

Članak 63.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Udruga je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Udruge da to učini.

Članak 64.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smarat će se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje dužnosti radnika iz ugovora o radu,

- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- neizvršavanje naredbe ovlaštene osobe,
- opetovano kažnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu,
- dolaženje na posao u pijanom stanju ili utjecajem droga,
- uzimanje alkohola ili droge na radnom mjestu,
- krađa,
- prevara,
- odavanje tajni o poslovanju Udruge,
- obavljanje konkurentne djelatnosti,
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Udruge,
- neopravdano izostajanje s posla.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 65 .

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 66.

Otkaz mora imati pisani

oblik.

Udruga mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 67.

Radnik i Udruga mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene zakonom. Udruga nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika Udruga može na zahtjev zaposlenika, smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 68.

Ako radnik, na zahtjev Udruge, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Udruga mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

X PLAĆE

Članak 69.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodatka na plaću.

1. Osnovna plaća

Članak 70

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

XI NAKNADE PLAĆE

Članak 71.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini pripadajuće osnovne plaće (bez dodatka za prekovremeni rad, rad na blagdan i bez stimulacije), za vrijeme traženja novog zaposlenja izvan Društva u otkaznom roku.

Članak 73.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, dana blagdana i neradnih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Članak 74.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada u visini plaće od 90% od pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Naknadu u 100% iznosu pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec radnik ima pravo kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

XII ISPLATA PLAĆA I NAKNADA

Članak 75.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec i to najkasnije peti radni dan tekućeg mjeseca. Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prometa.

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 77.

O pravima i obvezama radnika odlučuje Predsjedništvo Udruge.

Članak 78.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu sa datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave. Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenim pismom sa povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

U Osijeku, 10.05.2019.

Predsjednik Udruge

Krešo Jarković

