



**UDRUGA OSOBA S INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA I
NJIHOVIH OBITELJI "MASLAČAK" KRIŽEVCI**

IBAN računa: HR3423400091100024334

SWIFT CODE: PBZGHR2X

Matični broj: 03581187

OIB: 81350884382

Matije Gupca 36, 48260 Križevci

Tel./fax. 048/270 998

Mobitel: 098/168 2418

udrugamaslacak@gmail.com

www.udrugamrkz.hr

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 - na snazi od 14.06.2023.) i članka 43. Statuta Udruge osoba s intelektualnim teškoćama i njihovih obitelji „Maslačak“ Križevci, na sjednici Upravnog odbora Udruge 15.12.2023. godine usvojen je:

PRAVILNIK O RADU

Udruge „Maslačak“ Križevci

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i Udruge osoba s intelektualnim teškoćama i njihovih obitelji „Maslačak“ Križevci (u nastavku teksta: Poslodavac) u vezi s radom, kao što su: zasnivanje radnoga odnosa, raspoređivanje radnika, radno vrijeme, pravila o radu i pravila o redu i druga prava i obveze utvrđene zakonom.
- (2) Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili s Poslodavcem ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom te ugovor o dodatnom radu (u nastavku teksta: ugovor o radu)
- (3) Kriteriji za sklapanje ugovora o radu uređeni su ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.
- (4) Odredbe ovog Pravilnika odgovarajuće se primjenjuju i na osobe zaposlene na temelju ugovora o djelu te na prava i obveze vanjskih suradnika Udruge.

Članak 2.

Svaki radnik obavezan je stručno i savjesno, prema uputama Poslodavca, odnosno, ovlaštenih osoba Poslodavca, obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu.

Članak 3.

Poslodavac će, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakoga radnika, ispunjavati svoje ugovorne obveze prema radniku, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, dok radnik uredno izvršava sve ugovorne obveze i dok financijske prilike to dopuštaju.

Članak 4.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

- (1) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnicima, odnosno popunjavanu radnih mjesta te prestanku radnog odnosa, odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge, te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora o radu.
- (2) Osoba ovlaštena za zastupanje Udruge odlučuje o potrebi oglašavanja za pojedino radno mjesto u sredstvima javnog informiranja, odabiru kandidata i ovlaštena je za sklapanje ugovora o radu.
- (3) Prilikom stupanja zaposlenika na rad, osoba ovlaštena za zastupanje Udruge upoznat će radnika sa propisima iz radnog odnosa i organizacijom rada.
- (4) Osoba ovlaštena za zastupanje Udruge omogućiti će radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi.

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu ili ugovorom o dodatnom radu.
- (2) Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerile ga svojim potpisima.

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Pisani ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sadrži dijelove propisane Zakonom o radu te drugim aktima Poslodavca i to podatke o:
 1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Probni rad

Članak 8.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ili ugovora o dodatnom radu s radnikom može se ugovoriti probni rad koji, ovisno o složenosti poslova, može trajati najduže šest mjeseci.
- (2) Ako je ugovoreno, vrijeme trajanja probnog rada utvrđuje se i ugovorom o radu ili ugovorom o dodatnom radu.
- (3) Probni rad radnika prati osoba ovlaštena za zastupanje Udruge ili druga osoba koju osoba ovlaštena za zastupanje ovlasti.

Članak 9.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, Ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu ostaje na punoj snazi.
- (2) Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne udovolji postavljenim zahtjevima stručnosti, kvalitete i sposobnosti za obavljanje poslova radnoga mjesta, odnosno ako o njegovu radu bude donesena negativna ocjena, prestaje mu radni odnos uz otkazni rok od 7 dana.
- (2) Radni odnos iz prethodnog stavka prestaje otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen

III. TRAJANJE UGOVORA O RADU

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način utvrđen Zakonom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu ili ugovorom o dodatnom radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

- (1) Poslodavac će s radnikom sklopiti ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu na određeno vrijeme kad za to postoji opravdan razlog, a osobito kad se radi:
 - o vremenski ograničenom financiranju programa i projekata Poslodavca,
 - o zamjeni odsutnoga radnika,
 - o privremeno povećanom opsegu poslova,
 - o privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba,
 - o drugim slučajevima utvrđenih zakonom
- (2) Prilikom sklapanja uzastopnog ugovora o radu ili ugovora o dodatnom radu na određeno vrijeme s istim radnikom, Poslodavac mora navesti objektivan razlog u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.
- (3) Ako je ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sklopljen protivno stavku 2. ovoga članka, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (4) Ograničenje iz stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na prvi ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu ili ugovor o dodatnom radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom ugovoru, a može se i redovito otkazati prije isteka toga roka, ako je tako ugovoreno.

IV. OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Članak 12.

- (1) Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, radi osposobljavanja za samostalni rad.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.
- (3) Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.
- (4) Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme, o čemu odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.
- (4) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 13.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenoga zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka donosi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje i pripravnički staž.
- (4) Ako zakonom nije drugačije određeno, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa se u pisanom obliku.

V. OSOBNI PODACI RADNIKA

Članak 14.

(1) Poslodavac će u svrhu praćenja radnoga odnosa radnika prikupljati i obrađivati podatke o radniku i to: ime i prezime radnika, osobni identifikacijski broj (OIB), spol, dan, mjesec i godinu rođenja, mjesto rođenja, prebivalište i adresu, zvanje i stupanj stručne osposobljenosti, stručno (neformalno) obrazovanje, podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu, radne karakteristike i preporuke te eventualno i druge podatke sukladno Pravilniku o zaštiti osobnih podataka Udruge.

(2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost pojedinih traženih podataka.

(3) Ne udovoljavanje zahtjevu iz stavka 2. ovoga članka ili davanje lažnih, odnosno netočnih podataka predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ili ugovora o dodatnom radu.

(4) Prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje osobnih podataka trećim osobama, vrši se u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te u skladu s odgovarajućim nacionalnim propisima iz tog područja.

Članak 15.

(1) Podaci o radnicima prikupljaju se i obrađuju sa svrhom ostvarenja prava i obveza radnika iz radnoga odnosa, a podatke prikuplja službenik za zaštitu podataka sukladno Pravilniku o zaštiti osobnih podataka Udruge.

(2) Radnik je obavezan redovito prijavljivati svaku promjenu podataka iz članka 14. stavka 1. ovoga Pravilnika te snosi sve posljedice zbog neprijavljivanja ili nepravovremenoga prijavljivanja navedenih podataka.

VI. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 16.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka, osim u slučaju prijekne potrebe.

(3) Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

(4) O rasporedu radnog vremena tijekom dana, tjedna odnosno mjeseci odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge pisanom odlukom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se u slučaju kad priroda poslova, odnosno, kad organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

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

(3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.

(4) Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno radnom vremenu navedenom u ugovoru o radu, osim u slučajevima za koje je drugačije određeno zakonom ili drugim propisom.

(5) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Članak 18.

O radnom vremenu radnika obvezatno se vodi evidencija, a oblik i način evidencije određuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 19.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom kojeg odredi osoba ovlaštena za zastupanje Udruga.

Dnevni odmor

Članak 20.

Između dvaju uzastopnih radnih dana, radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno prema odluci osobe ovlaštene za zastupanje Udruga.

Godišnji odmor

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana) za svaku kalendarsku godinu.

(2) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid radnog odnosa između dva radna mjesta duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca u toj kalendarskoj godini.

Članak 23.

(1) O rasporedu korištenja godišnjeg odmora odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruga u skladu s odredbama Zakona o radu te ovoga Pravilnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Godišnji odmori u pravilu se koriste u dva dijela (ljetni i zimski dio).

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik prenosi u sljedeću kalendarsku godinu te ga je dužan iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti osobu ovlaštenu za zastupanje Udruga najkasnije 3 dana prije njegova korištenja.

(5) Poslodavac je dužan radniku zaposlenom u dodatnom radu, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Članak 24.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na korištenje godišnjeg odmora, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 25.

(1) Radnik može ostvariti pravo na uvećanje trajanja godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima.

1. Prema dužini ukupnog radnog staža radnika:

- od 1 do 10 godina 1 dan
- od 10 do 20 godina 2 dana
- od 20 do 30 godina 3 dana
- više od 30 godina 4 dana

2. Prema uvjetima rada:

- rad direktno s korisnicima individualno ili grupno i rad na administrativnim, voditeljskim i rukovodećim poslovima 2 dana

3. Prema socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom (bez obzira na godine života djeteta i bez obzira na ostalu djecu) 3 dana
- radniku s invaliditetom i radniku sa 70 % i više tjelesnog oštećenja 3 dana

- (2) Izračun ukupnog radnog staža radnika iz stavka 1. točke 1. ovoga članka, temelji se na podacima o mirovinskom stažu radnika iz evidencije nadležnog tijela.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, prilikom izračuna ukupnog radnog staža radnika, neće se uzeti u obzir razdoblje produženog mirovinskog osiguranja za vrijeme nezaposlenosti nakon prestanka obveznog mirovinskog osiguranja.
- (4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, dani plaćenog dopusta te dani tjednog odmora koji su utvrđeni ovim Pravilnikom, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Poslodavac može radniku uvećati broj dana godišnjeg odmora do 5 radnih dana zavisno od njegovog radnog učinka te za osobite zasluge tijekom rada, bez obzira na dužinu neprekidnog rada kod poslodavca, temeljem odluke osobe ovlaštene za zastupanje Udruge.
- (6) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 dana.

Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa ako:
- u istoj kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor iz članka 22. ovoga Pravilnika ili
 - mu radni odnos prestane u istoj kalendarskoj godini u kojoj nije radio 6 mjeseci neprekidno kod Poslodavca
- (2) Godišnji odmor ostvaren sukladno članku 22. ovoga Pravilnika, umanjuje se za već iskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora, ako ga je radnik koristio u toj kalendarskoj godini.

Članak 27.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.
- (2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 28.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito:
- za smrt članova uže obitelji:
- | | |
|---|--------------|
| -dijete te bračnog ili izvanbračnog supružnika..... | 4 radna dana |
| -roditelje, braću i sestre..... | 3 radna dana |
| -za baku, djeda te roditelje bračnog ili izvanbračnog supružnika..... | 2 radna dana |
| - za rođenje djeteta | 3 radna dana |
| - za sklapanje braka | 3 radna dana |
| - u slučaju elementarne nepogode | 2 radna dana |
| - za selidbu | 2 radna dana |
| - za teške bolesti članova uže obitelji | 2 radna dana |
| - za dobrovoljno darivanje krvi za svako darivanje..... | 1 radni dan |
| -prenatalni pregled..... | 1 radni dan. |
- (2) Za definiranje pojma uže obitelji, primjenjuje se Zakon o radu.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može ukupno iznositi 7 dana u jednoj kalendarskoj godini.
- (4) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa događaja zbog kojeg mu je dopust odobren, a u slučaju da jedan od događaja zbog kojeg mu je dopust odobren nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsustva s rada uslijed privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne ostvaruje pravo na dopust.
- (5) Za odobrenje plaćenog dopusta, radnik je dužan podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev osobi ovlaštenoj za zastupanje Udruge.
- (6) Osoba ovlaštena za zastupanje Udruge će radniku odobriti plaćeni dopust za navedene okolnosti, s tim da se plaćeni dopust može koristiti samo u vrijeme kad su te okolnosti nastale odnosno neposredno nakon njih.
- (6) Osoba ovlaštena za zastupanje Udruge može odobriti zahtjev za plaćeni dopust i u drugim slučajevima koje po svojoj slobodnoj ocjeni smatra opravdanim.

Neplaćeni dopust

Članak 29.

(1) Osoba ovlaštena za zastupanje Udruge može radniku na njegov pisani i obrazloženi zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju sukladno zakonu, osim ako poslodavac ne donese drugačiju odluku o obvezi plaćanja doprinosa za navedeno razdoblje.

VIII. PLAĆE

Članak 30.

(1) Radnik ima pravo na plaću u visini ugovorenoj ugovorom o financiranju programa i projekata Poslodavca s trenutnim donatorom ili u visini propisanoj sistematizacijom radnog mjesta.

(2) Osnovicu plaće utvrđuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge sukladno ostvarenim programima i projektima.

Naknada plaće

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u sljedećim slučajevima:

1. za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
2. za vrijeme blagdana i neradnih dana određenih zakonom,
3. za vrijeme trajanja plaćenog dopusta,
4. zbog obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
5. za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) do 42 kalendarska dana,
6. za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog njege oboljelog djeteta mlađeg od 3 ili 7 godina života, ovisno o važećim Zakonskim odredbama u visini 100 % osnovice za bolovanje za njegu djeteta,
7. za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini 100 % osnovne plaće radnika,
8. u ostalim slučajevima koji su utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima

(2) Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka određuje se:

- u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio (za slučajeve pod 1., 2., 3. i 4.),
- u visini 100% od osnovne plaće radnika (za slučaj pod 5.) do 5 radnih dana
- u visini 85% od osnovne plaće radnika (za slučaj pod 5.) od 6. do 42 dana, a nakon 42. dana

prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju

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

(4) Na sva druga pitanja vezano uz privremenu nesposobnost za rad, primjenjuju se odgovarajuće odredbe propisa iz područja rada te obveznog zdravstvenog osiguranja.

IX. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 32.

(1) Naknade troškova prijevoza na posao i s posla, putnih troškova, troškova noćenja, dnevnice te eventualne druge naknade troškova, božićnice, uskrsnice, potpore i nagrade, isplaćuju se radniku ako su predviđene ugovorom o financiranju programa i projekata Poslodavca s trenutnim donatorom ili ako o tome Odluku donese osoba ovlaštena za zastupanje Udruge ovisno o proračunskim mogućnostima Udruge. Naknada za troškove prijevoza ne isplaćuje se za vrijeme kada radnik ne radi (godišnji odmor, bolovanje i slično).

(2) Naknade iz prethodnog stavka se isplaćuju do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 33.

- (1) Za štetu koju uzrokuje Poslodavcu, radnik odgovara sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Postojanje štete iz prethodnog stavka, okolnosti njezinog nastanka te njezin iznos utvrđuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.
- (3) Ako se prilikom utvrđivanja štete ne može utvrditi pojedinačna odgovornost radnika, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 34.

Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomično osloboditi od obveze naknade štete, ako za to postoje opravdani razlozi ili ako je radnik štetu prouzročio iz nehaja.

Članak 35.

- (1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.
- (2) Iz poslovnih prostorija ne smiju se iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci te ostala dokumentacija, bez odobrenja osobe ovlaštene za zastupanje Udruge.
- (3) Za eventualnu štetu koja bi nastala u vezi s radnjama iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe o naknadi štete ovoga Pravilnika.

XI. POVREDA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 36.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se povrede prava i obveza iz radnog odnosa, mjere, odgovornost, postupak te osobe ovlaštene za donošenje odluke o povredi radnih obveza radnika.

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 37.

- (1) Povrede obveza iz radnog odnosa dijele se na lakše i teže.
- (2) Lakše povrede radnih obveza su:
 - a. neopravdano kašnjenje na posao do sat vremena mjesečno te napuštanje radnog mjesta za radnog vremena suprotno nalogima osobe ovlaštene za zastupanje Udruge, do sat vremena mjesečno;
 - b. neuredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
 - c. nepravodobno izvršavanje naloga osobe ovlaštene za zastupanje Udruge, ako nisu nastupile ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice;
 - d. neopravdano propuštanje pravodobnog obavješćavanja osobe ovlaštene za zastupanje Udruge o razlozima spriječenosti za rad;
 - e. ometanje rada drugih radnika razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprikladnim ponašanjem tijekom rada, ako nisu nastale štetne posljedice;
 - f. nagovaranje i poticanje drugih radnika na nerad i/ili druga nedopuštena djela;
 - g. jednokratno odbijanje izvršavanja naloga osobe ovlaštene za zastupanje Udruge.
- (3) Teže povrede radnih obveza su:
 - a. učestalo neizvršavanje te nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
 - b. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvrhsishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad;
 - c. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
 - d. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene propisima o tajnosti podataka, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca;
 - e. zloraba korištenja bolovanja, dokazana od ovlaštene službene osobe nadležne za kontrolu bolovanja;
 - f. izrazito i učestalo ometanje drugih radnika u procesu rada;
 - g. dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga tijekom rada;

- h. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži osoba ovlaštena za zastupanje Udruge;
- i. pušenje na mjestu gdje je zabranjeno pušenje;
- j. neprikladno ponašanje prema ostalim radnicima, poslovnim partnerima, korisnicima usluga ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Poslodavcem;
- k. odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti i iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima;
- l. neovlašteno izdavanje dokumenata;
- m. neizvršavanje zakonskih ili ugovornih obveza prema strankama zbog čega je nastupila šteta;
- n. iznošenje netočnih informacija o poslovanju Poslodavca;
- o. zloraba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u vezi s radom za sebe ili drugoga, zaključivanje štetnih ugovora za Poslodavca;
- p. uzrokovanje materijalne štete u manjem obimu, namjerno ili iz krajnje nepažnje;
- r. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta;
- s. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi materijalna ili nematerijalna korist;
- t. odbijanje da se u prekovremenom radu ili u preraspodijeljenom radnom vremenu obavi posao u slučajevima predviđenim zakonom i ovim Pravilnikom ili drugim aktom;
- u. kršenje Etičkog kodeksa i drugih akata Udruge;
- v. ponavljanje lakših povreda tijekom godine.

Zaštita poslovne tajne

Članak 38.

- (1) Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci i isprave od osobitog interesa Udruge čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo suprotno poslovnim interesima ili bi moglo štetiti ugledu Udruge, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu.
- (2) Radnik je dužan čuvati sve podatke i isprave iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Za dokazano odavanje poslovne tajne, radniku se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Mjere Poslodavca

Članak 39.

- (1) Zbog počinjenih povreda radne obveze radniku se može izreći jedna od mjera:
 - pismeno upozorenje sukladno Zakonu o radu;
 - redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (2) Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje, ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze te o nastaloj šteti.

Utvrđivanje odgovornosti i postupak primjene mjera

Članak 40.

- (1) Radnik je odgovoran samo za one povrede radne obveze i druge povrede na radu koje su, prije nego što ih je počinio, bile utvrđene ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca.
- (2) Nije povreda radne obveze ona povreda koja je učinjena pod utjecajem prijetnje, sile, bitne zablude, nesporazuma ili prijevare, zbog čega je radnik bio u nemogućnosti donijeti odluku o radnji koja ima obilježja povrede radne obveze.
- (3) Nije povreda radne obveze povreda učinjena u nužnoj obrani.
- (4) Nije povreda radne obveze povreda koja je učinjena u krajnjoj nuždi.
- (5) Radnik je odgovoran za povredu radne obveze neovisno o svojoj odgovornosti za kazneno djelo, privredni prijestup ili prekršaj, ako je ta radnja ujedno i povreda radne obveze.

Članak 41.

Mjera pismenog upozorenja radniku za povredu obveze iz radnog odnosa može se izreći samo za lakše povrede radne obveze.

Članak 42.

- (1) Ugovor o radu može se izvanredno ili redovito otkazati zbog kršenja radnih obveza koje prema ovom Pravilniku imaju obilježje teže povrede radne obveze.
- (2) Ostale povrede radnih obveza mogu imati za posljedicu otkazivanje ugovora o radu na način utvrđen Zakonom o radu, osobito ako radnik ni nakon primjene mjere upozorenja ne prestane kršiti radne obveze.

Članak 43.

O odgovornosti radnika za povrede radne obveze odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I OTKAZNI ROKOVI

Članak 44.

- (1) Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima određenima Zakonom o radu.
- (2) Razlozi za otkaz ugovora o radu utvrđeni su Zakonom o radu te ovim Pravilnikom.
- (3) Na otkazne rokove primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 45.

Prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a nisu uređena ovim Pravilnikom, radnik će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata Poslodavca.

Članak 46.

Ovaj Pravilnik nalazi se u uredu Udruge i objavljen je na internet stranici Udruge, te je dostupan svakom radniku na uvid.

Članak 47.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca/Udruge. Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 18.12.2023.. godine, a stupio je na snagu 01.01.2024.g.

U Križevcima, 15.12.2023.

UDRUGA OSOBA S INTELEKTUALNIM
TEŠKOCAMA I NJIHOVIH OBITELJI
"MASLAČAK"
KRIŽEVCI

Predsjednica Udruge:
Tamara Premuš

