



Na temelju odredbi Zakona o radu (Narodne novine 149/09), Skupština Udruge slijepih Međimurske županije je, na prijedlog Upravnog odbora, na svojoj redovitoj godišnjoj sjednici Skupštine održanoj 27.03.2015. godine donijela sljedeći

## **PRAVILNIK O ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Pravilnikom o odgovornosti zaposlenika za povrede obveza iz radnog odnosa (dalje: Pravilnik) utvrđuju se obveze iz radnog odnosa i u svezi s radom zaposlenika, uređuje se odgovornost zaposlenika nastala povredom tih obveza i mjere koje se izriču te postupak i nadležnost tijela za vođenje postupka i izricanje mjera.

#### Članak 2.

Zaposlenici u smislu ovog Pravilnika su osobe koje su s Udrugom slijepih Međimurske županije (dalje: Udrugom) sklopile ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### Članak 3.

Ovaj Pravilnik primjenjuje se i na honorarne djelatnike koji su s Udrugom sklopili ugovor o djelu.

#### Članak 4.

U tekstu ovog Pravilnika pojam „zaposlenik“, treba tumačiti u smislu pojma „radnik“ iz Zakona o radu.

### **II. RADNE OBVEZE ZAPOSLENIKA**

#### Članak 5.

Na radu i u svezi s radom zaposlenici Udruge imaju sljedeće obveze:

- (1) osobno obavljati preuzeti posao, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada,
- (2) uredno dolaziti na rad i u vrijeme rada ne udaljavati se iz radnih prostorija bez znanja i odobrenja nadležne osobe (rukovoditelja) te savjesno, kvalitetno i pravodobno obavljati poslove i radne zadaće,



- (3) čuvati i racionalno koristiti opremu i uređaje Udruge, u skladu s propisima i općim aktima,
- (4) svojim radom i ponašanjem čuvati ugled Udruge,
- (5) pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima,
- (6) sudjelovati u otklanjanju opasnosti koje ugroze djelovanje Udruge ili mu neposredno predstoje,
- (7) najkasnije u roku od 24 sata obavijestiti predsjednika/cu Udruge ili drugu nadređenu osobu koju odredi predsjednik/ca Udruge o razlozima spriječenosti dolaska na rad,
- (8) obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- (9) poštivati obveze preuzete ugovorom o radu, kao i temeljne obveze i prava iz radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o udrugama te podzakonskim propisima, Statutom Udruge, Etičkim kodeksom Udruge te drugim općim aktima i odlukama koje donose nadležna tijela Udruge.
- (10) Radnim obvezama smatraju se i druge radne obveze koje su utvrđene zakonom i drugim općim aktima Udruge.

#### Članak 6.

Odgovornost zaposlenika nastaje povredom radnih obveza iz rada i u svezi s radom propisanih ovim Pravilnikom.

### III. VRSTE POVREDA RADNIH OBVEZA

#### Članak 7.

Povrjede radnih obveza mogu biti lakše, teže i osobito teške.

#### Članak 8.

- (1) Lakše povrede radnih obveza su one povrede koje po svojoj naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa nakon njihova počinjenja ne bi bio moguć.
- (2) Lakše povrede radnih obveza su:
  - neopravdano kontinuirano kašnjenje na rad ili nedopušteno kontinuirano napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena dulje od 30 minuta,
  - napuštanje radnih prostorija tijekom radnoga vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga,
  - neopravdan izostanak s posla jedan dan,
  - nepravodobno obavještanje neposrednoga rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga,
  - neobavještanje neposrednoga rukovoditelja o nastupu privremene nesposobnosti za rad najkasnije u roku od tri (3) dana, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju,
  - nedostavljanje doznaka nakon što je zaključeno bolovanje,
  - odnos prema članovima i drugim zaposlenicima koji stvara uznemirenje i netrpeljivost u kolektivu,



- neosnovano zadržavanje na radnim mjestima i u radnim prostorijama zaposlenika kojim se ometa rad drugih zaposlenika, a koje zadržavanje nije u svezi s radom i procesom rada u Udruzi,
- odbijanje suradnje članovima, suradnicima, partnerima i drugim zaposlenicima u zajedničkom obavljanju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od trideset (30) dana od dana završetka putovanja,
- nevraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja iznad iznosa od 10.000 kuna u roku 10 dana računajući od dana obračuna putnog naloga,
- nepravovremeno izvršavanje naloga nadređene osobe i/ili predsjednika/ice ako uslijed toga nisu nastupile štetne posljedice,
- nepravodobno obavještavanje nadređene osobe i/ili predsjednika/ice o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla bez štetnih posljedica,
- nemarno izvršavanje radnih zadataka,
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena,
- uporaba prostorija i opreme Udruge poslije radnog vremena na način protivan odlukama nadležnih tijela,
- neopravdani izostanci sa sjednica nadležnih/upravljačkih tijela Udruge,
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Udruge.

## Članak 9.

(1) Teže povrede radnih obveza su:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 3 puta u roku od jedne (1) godine,
- neopravdan kontinuiran izostanak s posla u periodu od pet (5) dana,
- neopravdan nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Udruge,
- neopravdano odbijanje obavljanja posla, opetovano neizvršavanje poslova, izrazito nemarno, nepravodobno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- nedopušteno ili nezakonito korištenje sredstvima Udruge,
- neovlaštena uporaba opreme te sredstava povjerenih za obavljanje pojedinog posla,
- neovlašteno iznošenje sredstava Udruge izvan radnih prostorija Udruge,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Udruzi,
- nepoštivanje dogovorene preraspodijele posla i radnog vremena,
- nepoštivanje dostojanstva članova i zaposlenika Udruge (izrazito nepristojno i neprimjereno ponašanje prema članovima i zaposlenicima Udruge te uporaba prostih i pogrdnih riječi, podizanje glasa, tjelesno obračunavanje i sl.),
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, nacionalne ili etničke pripadnosti te spola i svakog drugog temelja za zabranu diskriminacije zaposlenika i članova Udruge,
- svako uznemiravanje ili spolno uznemiravanje zaposlenika i članova Udruge,
- iznošenje osobnih podataka te informacija o postupcima o kojima nadležna tijela Udruge nisu donijela konačne odluke,
- grubo narušavanje ugleda Udruge neprimjerenim ponašanjem, klevetom ili istupom u javnosti te iznošenjem neistina o radu Udruge,
- pravomoćna osuđujuća sudska presuda za kaznena djela vezana uz povredu obveza iz rada i u svezi s radom,
- odavanje službene tajne i zaštićenih podataka određenih zakonom ili Etičkim kodeksom Udruge
- zloraba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,



- sklapanje poslova iz djelatnosti Udruge, za svoj ili tuđi račun bez odobrenja nadležnih tijela Udruge, odnosno predsjednika/ice,
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka ili drugih akata Udruge,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava te njihovo konzumiranje za vrijeme radnoga vremena, uslijed čega je nastupila bitno smanjena radna sposobnost,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u Udruzi,
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa i institucija,
- zlorabe korištenja bolovanja,
- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Udruge,
- druge povrede radnih obveza propisane posebnim zakonom, općim aktima, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

#### Članak 10.

(1) Osobito teške povrjede radnih obveza su:

- dugotrajno i bezobzirno odbijanje izvršavanja poslova na zadovoljavajući način ili neispunjavanje prosječnih ili normiranih rezultata rada zbog dugotrajne grube nepažnje, ignoriranja učestalih upozorenja, izravne namjere, odbijanja promjene ponašanja uz negativan odnos prema radnim zadacima,
- sudjelovanje, poticanje ili sudioništvo u nasilju prema članovima, zaposlenicima, volonterima i svim drugim osobama (osim nužne obrane), u radnom vremenu i prostorijama Udruge,
- trgovanje alkoholom i drogama u prostorijama Udruge
- otuđenje ili oštećenje imovine Udruge koje je izvršeno na posebno bezobziran ili na osobito drzak ili opasan način, zbog čega je nastupila znatna materijalna šteta, ili u slučajevima opetovanih otuđenja ili oštećenja kojima je u svakom izvršenju počinjena manja imovinska šteta u dužem vremenskom periodu,
- zloraba ovlasti i položaja na radnom mjestu s ciljem pribavljanja znatne materijalne koristi, odnosno zloraba radnoga mjesta i ovlaštenja koja proistječu iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- neovlašteno javno istupanje u medijima u kojem su iznesene poslovne tajne i netočni ili zaštićeni podatci o poslovanju ili poslodavcu (Udruzi),
- učestali i dugotrajni neopravdani izostanci te opetovano samovoljno napuštanje radnoga mjesta u duljem vremenskom razdoblju koje je uzrokovalo teške posljedice za Udruhu,
- narušavanje ugleda Udruge protuzakornim djelovanjem za što je izrečena pravomoćna sudska presuda.

#### IV. MJERE ZA POVREDE RADNIH OBVEZA

##### Članak 11.

(1) Za lakše povrede radnih obveza iz članka 8. ovoga Pravilnika kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći usmena i/ili pisana opomena.

(2) Mjera iz stavka 1. ovoga članka je mjera kojom se zaposlenik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.



## Članak 12.

(1) Za teže povrede radnih obveza iz članka 9. ovoga Pravilnika kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći:

- pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu,
- zahtjev za nadoknadu materijalne štete ukoliko je ona nastupila kao posljedica težih povreda radnih obveza,
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost.

(2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposlenika upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza ili mu se daje otkaz ugovora o radu kao redoviti otkaz ugovora o radu koji je uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost ili mu se predaje zahtjev za nadoknadu materijalne štete ukoliko je ona nastala kao posljedica nepridržavanja radnih obaveza.

## Članak 13.

(1) Za osobito teške povrede radnih obveza iz članka 10. ovoga Pravilnika kao mjere za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći:

- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost,
- izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa,
- pokretanje sudskoga postupka za naknadu štete zbog neizvršenja obveza preuzetih ugovorom o radu od strane zaposlenika kojemu je otkazan ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposleniku otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost, izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a uz mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu može se sudskim putem pokrenuti potraživanje naknade štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

## **V. TIJELO ZA POKRETANJE I VOĐENJE POSTUPKA ZA POVREDU RADNIH OBVEZA**

### Članak 14.

(1) Pokretanje i vođenje postupka te donošenje odluke o mjerama navedenim u člancima 11., 12. i 13. ovoga Pravilnika za povrede radne obveze iz radnog odnosa, obavlja predsjednik/ca Udruge.

(2) Postupak zbog povrede radne obveze je hitan.

### Članak 15.

(1) Postupak zbog povrede radne obveze pokreće i provodi predsjednik/ica Udruge na temelju vlastitih saznanja ili na temelju usmene ili pisane prijave.



(2) Prijavu može podnijeti svaki zaposlenik, član, volonter ili druga osoba koja ima opravdani razlog, odnosno pravni interes odmah nakon učinjene povrede, odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u rokovima navedenim u članku 22. ovog Pravilnika.

(3) Prijava se može podnijeti usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete i sl., uz obvezu da se ista dostavi u pisanom obliku u roku od tri dana od dana podnošenja usmene prijave.

(4) Pisana prijava uzet će se u obzir ako sadrži:

- navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda radne obveze učinjena
- činjenično obrazloženje
- dokaze o povredi radne obveze.

#### Članak 16.

(1) Prijava podnesena protiv zaposlenika zbog povrede radne obveze dostavlja se zaposleniku koji se može o njoj očitovati u roku od tri (3) dana od primitka.

(2) Zaposlenik protiv kojeg je podnesena prijava svoje očitovanje može iznijeti u pisanom obliku ili usmenim saslušavanjem o čemu se mora sastaviti zapisnik.

(3) Predsjednik/ica Udruge je obavezan/na u roku od tri (3) dana nakon proteka roka za očitovanje zaposlenika odlučiti o osnovanosti prijave te prijavu može odbaciti i donijeti odluku o obustavi postupka ili utvrditi da je prijava osnovana te nastaviti postupak i izreći mjeru.

(4) Ako predsjednik/ica Udruge donese odluku o obustavi postupka istu je dužan/na dostaviti podnositelju prijave i zaposleniku protiv kojeg je podnesena prijava.

(5) Odluka o obustavi postupka mora obvezno sadržavati pravnu osnovu za donošenje odluke i obrazloženje razloga odlučujućih za donošenje takve odluke.

#### Članak 17.

(1) U slučaju lakše povrede radne obveze predsjednik/ica Udruge je dužan/na u roku od petnaest dana (15) dana od dana saznanja za povredu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 1. ovog Pravilnika, izreći zaposleniku mjeru iz članka 11. Pravilnika.

(2) Prije donošenja odluke o izricanju mjere predsjednik/ica Udruge je dužan/na pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu.

(3) Očitovanje zaposlenika na prijavu može se prihvatiti i kao iznošenje obrane ako je zaposlenik protiv kojeg se vodi postupak s time suglasan.

(4) Odluka se mora donijeti u pisanom obliku.

(5) Odluka predsjednika/ice Udruge o opomeni pohranjuje se u arhivi Udruge, odnosno evidentira se u odgovarajućoj evidenciji.

#### Članak 18.

(1) U slučaju teže povrede radne obveze ili u slučaju opetovanog ponašanja istoga zaposlenika koje predstavlja lakšu povredu radne dužnosti, predsjednik/ica Udruge je dužan/na u roku od osam (8) dana od saznanja za povredu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 2. Pravilnika,

pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od predsjednika/ice Udruge da to učini.

(2) U slučaju osobito teške povrede radne obveze zaposlenika, predsjednik/ica je dužan/na u roku od tri (3) dana od saznanja za povredu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 2.



Pravilnika, pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od predsjednika/ice Udruge da to učini.

(3) Zaposleniku se obavijest o mogućnosti iznošenja svoje obrane dostavlja osobno u prostorijama Udruge ili slanjem preporučene poštanske pošiljke na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

(4) U slučaju da se obavijest zaposleniku ne može uručiti putem pošte, dostava se obavlja oglašavanjem na oglasnoj ploči Udruge, pa se protekom roka od osam (8) dana od dana oglašavanja smatra da je dostava obavljena uredno.

(5) Zaposlenik obranu može iznijeti pismeno ili usmeno na zapisnik.

(6) Očitovanje zaposlenika na prijavu može se prihvatiti i kao iznošenje obrane ako je zaposlenik protiv kojega se vodi postupak s time suglasan.

(7) Ako je za težu povredu radne obveze kao mjera doneseno pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu, odluka o upozorenju mora sadržavati napomenu da je donesena kao mjera zbog teže povrede radne obveze.

(8) Odluka o upozorenju prije otkaza ugovora o radu pohranjuje se u osobnom dosjeu zaposlenika i evidentira se u odgovarajućoj evidenciji.

(9) Ako je za težu ili osobito tešku povredu radne obveze kao mjera donesena odluka o otkazu ugovora o radu, ona se mora donijeti i obrazložiti u pisanom obliku, te se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

#### Članak 19.

Zaposlenik protiv kojega se vodi postupak zbog povrede radne obveze ima pravo zatražiti da prilikom iznošenja svoje usmene obrane pred predsjednikom/icom Udruge, bude prisutan član jednog od nadležnih tijela Udruge.

#### Članak 20.

Namjeru otkazivanja ugovora o radu redovitim ili izvanrednim otkazom predsjednik/ica Udruge je dužan/na priopćiti Upravnom i/ili Izvršnom odboru te je dužan/na o toj odluci savjetovati se s Upravnim i/ili Izvršnim odborom na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu ili drugim propisima.

#### Članak 21.

U slučaju da zaposlenik izbjegava primiti odluku o otkazu, dostava se obavlja oglašavanjem na oglasnoj ploči Udruge.

Protekom osam (8) dana od dana oglašavanja smatra se da je dostava obavljena uredno.

## VI. ZASTARA POKRETANJA I VOĐENJA POSTUPKA

#### Članak 22.

(1) Pravo na pokretanje postupka zbog lakše povrede radne obveze zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku šest mjeseci od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od šest mjeseci od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.



(2) Pravo na pokretanje postupka zbog teže i osobito teške povrede radne obveze zastarijeva u roku od godine dana od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od dvije godine od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od dvije godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.

(3) Ako je učinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara kaznenog djela.

## VII. ODREĐIVANJE I IZVRŠENJE MJERE

### Članak 23.

(1) Pri određivanju vrste mjere uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti zaposlenika, okolnosti u kojima je povreda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani zaposlenika.

(2) Protekom roka od jedne (1) godine od donošenja odluke o izrečenoj mjeri za lakšu povredu radne obveze, izrečena mjera briše se pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povredu radne obveze od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri.

(3) Protekom roka od dvije (2) godine od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri za težu povredu radne obveze, izrečena mjera briše se pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povredu radne obveze od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri.

## VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 24.

(1) Ovaj Pravilnik donosi Skupština Udruge slijepih Međimurske županije.

(2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na istovjetan način na koji je donesen Pravilnik.

### Članak 25.

Navođenje imenica u muškom rodu (zaposlenik i dr.) u ovom Pravilniku služi pojednostavnjenju teksta i ne može se ni u kojem smislu tumačiti kao osnova za spolnu/rodnu diskriminaciju ili privilegiranje.

### Članak 26.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom usvajanja na redovnoj Skupštini Udruge slijepih Međimurske županije.

PREDSJEDNIK/ICA

Marija Ciglar





UDRUGA SLIJEPIH MEĐIMURSKE ŽUPANIJE, Kralja Tomislava 34, 40000 Čakovec,  
OIB:32415476565; IBAN: HR 2323400091116013915; Matični broj udruge: 03110940;  
Telefon (040) 311-955; Fax (040) 310-212; Mobitel (091) 794-7355

Ovaj Pravilnik usvojen je dana 27.03.2015. godine u Čakovcu.