

**PRAVILNIK O RADU**



**UDRUGA SLIJEPIH  
MEĐIMURSKE ŽUPANIJE**

Čakovec, 3. studeni 2022.

Na temelju odredbe članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19) i članka 31. Statuta Udruge slijepih Međimurske županije (u daljnjem tekstu: poslodavac), Skupština Udruge na svojoj redovnoj sjednici, održanoj dana 3.11.2022. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), u skladu sa Zakonom i drugim propisima, uređuju radni odnosi radnika kod poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu, te je svaki radnik dužan upoznati se s odredbama ovog Pravilnika, što će mu Poslodavac omogućiti uvidom u Pravilnik na radnicima dostupnom mjestu.

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

#### **Članak 2.**

Temeljem članka 7. stavka 4. Zakona o radu zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 3.**

Prijedlog o izboru kandidata za zapošljavanje podnosi Komisija za zapošljavanje, a prijedlog potvrđuje Upravni odbor Poslodavca.

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke predviđene zakonom.

#### **Članak 5.**

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 6.**

Radni odnos može zasnovati osoba koja ispunjava opće i posebne uvjete utvrđene Zakonom.

#### **Članak 7.**

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i ostale sposobnosti kandidata za obavljanje određenih poslova.

Način provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa utvrđuje predsjednik i tajnik Poslodavca.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu (npr. da pokaže brzinu i točnost obavljanja određenih radnih operacija, da se provjeri njegovo znanje stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja drugoga radnoga zadatka i sl.). Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, Poslodavac će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

### 3. Probni rad

#### Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje radi utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Trajanje probnog rada i način praćenja radnika za vrijeme trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Probni rad se određuje u trajanju od najviše šest mjeseci. Iznimno se, u slučaju opravdane nenazočnosti radnika na radu, trajanje dužine probnog rada može produžiti, ali ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne smije biti dulje od šest mjeseci.

U slučaju ugovorenog probnog rada, otkazni rok iznosi sedam dana.

### 4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom ili ovim Pravilnikom.

Ako u ugovoru o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### 5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

#### Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili projektnog zadatka ili nastupanjem određenog događaja, jesu primjerice:

- privremeno povećanje opsega posla,
- ostvarenje određenog poslovnog pothvata odnosno uvođenje privremenih poslova za koje se ukaže potreba,
- zamjena privremeno odsutnog radnika,
- privremeni poslovi za koje poslodavac ima iznimnu potrebu obavljanja,
- u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

#### Članak 11.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### III. PRIPRAVNICI I OSOBE NA STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

#### Članak 12.

Radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava zaposliti kao pripravnika, pod uvjetom da ima najmanje srednju stručnu spremu.

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog općim aktima Poslodavca.

Ugovor o radu s pripravnikom se sklapa na određeno vrijeme i traje do isteka pripravničkog staža.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme s pripravnikom se sklapa ukoliko prema predviđenom planu Poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad određuje se ugovorom o radu.

#### Članak 13.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonskim ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje traje najduže koliko traje i pripravnički staž.

Na osobu na stručnom osposobljavanju se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Poslodavac će s osobom iz stavka 1. ovog članka zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju.

#### Članak 14.

Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to za:

- pripravnika VII. stupnja stručne spreme	12 mjeseci
- pripravnika VI. stupnja stručne spreme	8 mjeseci
- pripravnika IV. i nižeg stupnja stručne spreme	6 mjeseci.

Odlukom Poslodavca, trajanje pripravničkog staža može se skratiti i utvrditi u kraćem trajanju, s time da isti ne može trajati kraće od 6 mjeseci za pripravnika VII. i VI. stupnja stručne spreme, odnosno kraće od 4 mjeseca za pripravnika IV. i nižeg stupnja stručne spreme.

### IV. RADNO VRIJEME

#### 1. Puno radno vrijeme

#### Članak 15.

Puno radno vrijeme, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Poslodavac pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena.

#### 2. Nepuno radno vrijeme

#### Članak 16.

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

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

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

### 3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

#### Članak 17.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju:

- nastupa elementarne nepogode,
- izvanrednog povećanja opsega rada,
- potrebe da se bez odlaganja završe određeni poslovi čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu ili štetu ugledu Poslodavca,
- u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obvezan, na zahtjev Predsjednika/ce Poslodavca, raditi prekovremeno, najviše do osam sati tjedno.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o prekovremenom radu radnika, na temelju odobrenih prekovremenih sati.

#### Članak 18.

Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

Preraspodjela će se evidentirati pojedinačno za svakog radnika i ista mora biti potpisana od strane radnika i predsjednika Poslodavca.

### 4. Raspored radnog vremena

#### Članak 19.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet dana, a po potrebi na šest radnih dana.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac. Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

O vremenu dolaska radnika na posao, izlascima za trajanja radnog vremena te odlasku s posla, vodi se evidencija.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 20.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku od trideset minuta koja se koristi u toku rada.

## 2. Dnevni odmor

### Članak 21.

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

## 3. Tjedni odmor

### Članak 22.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata kojemu se pribraja i dnevni odmor iz članka 24. ovoga Pravilnika.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

## 4. Godišnji odmor

### Članak 23.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (dvadeset radnih dana). Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana. Za potrebe izračuna godišnjih odmora razdoblje od jednog tjedna određuje se kao pet radnih dana.

Malodobni radnik i radnik osoba s invaliditetom ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

### Članak 24.

Minimalnom broju dana godišnjeg odmora iz članka 23. ovog Pravilnika dodaje se broj dana godišnjeg odmora koje radnik ostvaruje po osnovi duljine radnog staža u Udruzi i stručne spreme te socijalnih prilika i to:

a) s obzirom na duljinu radnog staža u Udruzi i stupanj stručne spreme:

#### – visoka stručna sprema

• do 5 godina radnog staža u Udruzi	3 radna dana
• od 5 do 10 godina radnog staža u Udruzi	4 radna dana
• od 10 do 15 godina radnog staža u Udruzi	5 radnih dana
• od 15 do 20 godina radnog staža u Udruzi	6 radnih dana
• od 20 do 25 godina radnog staža u Udruzi	7 radnih dana
• od 25 do 30 godina radnog staža u Udruzi	8 radnih dana
• od 30 do 35 godina radnog staža u Udruzi	9 radnih dana
• preko 35 godina radnog staža u Udruzi	10 radnih dana

#### – viša stručna sprema

• do 5 godina radnog staža u Udruzi	2 radna dana
• od 5 do 10 godina radnog staža u Udruzi	3 radna dana
• od 10 do 15 godina radnog staža u Udruzi	4 radna dana
• od 15 do 20 godina radnog staža u Udruzi	5 radnih dana
• od 20 do 25 godina radnog staža u Udruzi	6 radnih dana
• od 25 do 30 godina radnog staža u Udruzi	7 radnih dana
• od 30 do 35 godina radnog staža u Udruzi	8 radnih dana
• preko 35 godina radnog staža u Udruzi	9 radnih rada

## Udruga slijepih Međimurske županije

### – srednja stručna sprema

• do 5 godina	2 radna dana
• od 5 do 10 godina	3 radna dana
• od 10 do 15 godina	4 radna dana
• od 15 do 20 godina	5 radnih dana
• od 20 do 25 godina	6 radnih dana
• od 25 do 30 godina	7 radnih dana
• od 30 do 35 godina	8 radnih dana
• preko 35 godina	9 radnih rada

### – NKV

• do 5 godina	1 radni dan
• od 5 – 10 godina	2 radna dana
• od 10 – 15 godina	3 radna dana
• od 15 – 20 godina	4 radna dana
• od 20 – 25 godina	5 radnih dana
• od 25 – 30 godina	6 radnih dana
• od 30 – 35 godina	7 radnih dana
• preko 35 godina	8 radnih rada

### b) socijalne prilike radnika:

- roditelju s djetetom starosti do 7 godina	1 radni dan
- samohrani roditelji s djetetom do 15 godina starosti	3 radna dana
- roditelj djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana

Radni staž po ovim osnovama utvrđuje se prema stanju na dan 31.12. u godini koja prethodi godini u kojoj radnik koristi godišnji odmor.

### Članak 25.

Raspored i vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac na temelju plana korištenja godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezatno se dostavlja radniku najmanje petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

### Članak 26.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### Članak 27.

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

## 5. Dopusti

### Članak 28.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka	3 radna dana
- rođenje djeteta	1 radni dan
- smrt člana uže obitelji	3 radna dana
- teža bolest člana uže obitelji	1 radni dan

Udruga slijepih Međimurske županije

- selidba u drugo mjesto 1 radni dan
- selidba u istome mjestu 1 radni dan

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, jedan koji koristi na dan darivanja krvi, a drugi u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

#### Članak 29.

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta, s dokazom osnove za korištenje dopusta, radnik dostavlja administrativnoj službi Poslodavca.

#### Članak 30.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u tijeku kalendarske godine u slučajevima:

- školovanja, stručnog usavršavanja i specijalizacije odnosno polaganja stručnog ispita,
- liječenja,
- teže bolesti i smrti člana uže obitelji odnosno člana zajedničkog kućanstva,
- njege člana obitelji koja nije medicinski indicirana,
- sudjelovanja na raznim skupovima i kongresima u zemlji i inozemstvu,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Radnik je dužan najaviti poslodavcu namjeru korištenja neplaćenog dopusta najkasnije 30 dana prije planiranog dana započinjanja neplaćenog dopusta.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac.

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

### 1. Zaštita i sigurnost na radu

#### Članak 31.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika povezanim s radom, a osobito: održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje u području zaštite na radu postupati u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, imajući u vidu specifičnosti potreba radnika.

Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost kao i provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca podvrći se testiranju na alkohol i opojne droge.

### 2. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 32.

Poslodavac je dužan štiti privatnost radnika sukladno Zakonu o radu.

Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice svoga postupanja.



### Članak 33.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti administrativnom djelatniku Poslodavca. Prikupljaju se i obrađuju i drugi podaci o radnicima i članovima njihove obitelji bitni za ostvarivanje prava iz rada i po osnovi rada.

### 3. Zaštita dostojanstva

### Članak 34.

Poslodavac je obvezan 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. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja svojih poslova.

### Članak 35.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Pritužbe se podnose u pismenom obliku.

U roku od sedam dana od primitka pritužbe poslodavac se obvezuje ispitati pritužbu na način da uzme izjave obje strane te se očituje.

Odluku o pritužbi donosi predsjednik i zamjenik predsjednika Poslodavca, a odluku potvrđuje Upravni odbor Poslodavca.

Ukoliko se pritužba podnosi prema tijelima Poslodavca koja odlučuju o pritužbi, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan može zatražiti zaštitu od nadležnog suda.

### Članak 36.

Ukoliko je uznemiravanje, odnosno spolno uznemiravanje dokazano, Poslodavac može primijeniti sljedeće mjere radi zaštite radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja:

- upozorenje radniku koje je uznemiravanje počinio,
- promjena mjesta rada u drugo mjesto rada ili ponuda drugog ugovora radniku koji je uznemiravanje počinio,
- redovni otkaz zbog skrivljenog ponašanja radniku koji je uznemiravanje počinio,
- izvanredni otkaz radniku koji je uznemiravanje počinio,
- onemogućavanje pristupa stranke u prostorije za rad poslodavca, ako je počinitelj stranka,
- uz suglasnost ili na zahtjev uznemiravanog radnika, promjena mjesta rada uznemiravanog radnika na drugo mjesto (lokaciju) rada ili promjena poslova koje radnik obavlja.

### Članak 37.

Ako imenovana osoba iz članka 34. stavka 1 ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### Članak 38.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### Članak 39.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba ovlaštena za zaprimanje i rješavanje pritužbi, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja o čemu trebaju biti upozorene prije početka postupka.

## VII. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

### 1. Plaća

#### Članak 40.

Radnik ostvaruje pravo na plaću na temelju ugovora o radu i ovoga Pravilnika. Pod plaćom se razumijeva bruto plaća i njen iznos ne može biti manji od iznosa najniže plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći.

Visina osnovne plaće radnika za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu u punom radnom vremenu utvrđuje se ovisno o složenosti poslova, znanjima i vještinama koje radnik posjeduje, uobičajenim rezultatima rada i učinka, razini odgovornosti za ljude, planove i budžet, uvjetima rada, strateškoj važnosti radnog mjesta za poslodavca, kao i uvjetima na tržištu rada.

Osnovna plaća je promjenjiva, te se promjenjivost plaće određuje kao sastavni dio ugovora o radu. Odluku o promjeni plaće donosi Upravni Poslodavca u zavisnosti od rezultata rada radnika i uspješnosti poslovanja Poslodavca u cjelini.

### 2. Dodatak na osnovnu plaću

#### Članak 41.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću:

- otežani uvjeti rada	35%
- prekovremeni rad	35%
- rad nedjeljom	50%
- noćni rad	35%
- rad blagdanom ili drugim zakonom utvrđenim neradnim danom	50%

Uvjeti na povećanu plaću se primjenjuju kumulativno.

#### Članak 42.

Radniku koji u tijeku mjeseca ne ispuni svoje poslove i zadatke u opsegu i kvaliteti kako je to prema pravilima struke odnosno radnog mjesta predviđeno, a zbog nemarnosti, neodgovornosti, neažurnosti ili odbijanja poslova, prema odluci Upravnog odbora Poslodavca, može se isplatiti plaća do 20% niža od osnovne plaće (destimulativni dio plaće). Upravni odbor Poslodavca mora obrazložiti razlog umanjjenja plaće iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 43.

Plaća se radniku isplaćuje nakon obavljenog rada, u jednom dijelu i to najkasnije do 15-og u narednom mjesecu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 3. ovoga članka su ovršne isprave.

### 3. Naknada plaće

#### Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, a u slučajevima:

- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koja ga je uputio poslodavac,
- korištenja slobodnih dana, te u
- ostalim slučajevima utvrđenim Zakonom.

#### Članak 45.

Slobodnim danom iz članka 43. ovog Pravilnika smatra se izostanak radnika s rada:

- zbog odaziva pozivu nadležnih državnih tijela (sudovi, upravna tijela i sl.), kada je isto u interesu Poslodavca,
- zbog obavljanja javne funkcije te članstva u nadzornim i upravnim odborima trgovačkih društava kada je isto u interesu Poslodavca,
- zbog sudjelovanja u organizaciji sportskih i drugih aktivnosti za potrebe Poslodavca,
- u slučaju kada je prema dogovoru ranije odradio predviđeni posao, a za to nije primio naknadu.

#### Članak 46.

Podaci o isplatama plaća, naknada plaća i ostalim isplatama pojedinom radniku poslovna su tajna i mogu biti priopćeni isključivo na zahtjev suda ili drugog nadležnog tijela sukladno propisima i općim aktima Poslodavca.

## VIII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### 1. Dnevnica za službeni put

#### Članak 47.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od 7 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

#### Članak 48.

Dnevnica za službeni put utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu. Za ostatak vremena duži od 12 sati radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 ali, ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Ispostavu obračuna troškova službenog putovanja radnik treba dati u roku od sedam dana.

## 2. Naknada za korištenje privatnog automobila

### Članak 49.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u maksimalnom iznosu propisanim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao odnosno za svaki radni nalog zasebno.

## IX. NAKNADA ŠTETE

### 1. Odgovornost radnika

#### Članak 50.

Radnik je dužan poslove i radne zadatke obavljati savjesno i uredno.

#### Članak 51.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu naknaditi.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu iz stavka 1. ovog članka na način da uplati novčani iznos u visini počinjene štete na žiro račun Poslodavca ili izravno u blagajnu Poslodavca.

Ukoliko radnik ne postupi sukladno odredbama ovog članka, Poslodavac je ovlašten sudskim putem potraživati štetu uvećanu za troškove postupka.

Smatra se da je radnik odgovoran za štetu te je istu dužan nadoknaditi Poslodavcu ukoliko je svojim ponašanjem doveo do izricanja kakve kazne ili zabrane obavljanja rada ili određenog dijela područja rada Poslodavca i odgovornoj osobi od strane nadležnih tijela te je u tom slučaju dužan cjelokupni iznos kazne nadoknaditi Poslodavcu i odgovornoj osobi.

#### Članak 52.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 300,00 kn / 39,82 EUR (1 EUR = 7,53450 kn) ako je prouzročena:

- izazivanjem nereda za vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, neodobrenim izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s rada,
- zastoje u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
- pušenjem, uživanjem alkohola ili drugim neprimjerenim ponašanjem na radnom mjestu,
- nepridržavanjem odredbi nputaka kojima je regulirana sigurnost informacijskog sustava, klasifikacija i privatnosti podataka,
- ne postupanjem po organizacijskim i proceduralnim uputama.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Za donošenje odluke o naknadi štete u svezi ovog članka, nije nužno da je šteta stvarno nastala već je dovoljna činjenica da je radnik postupao kako je navedeno u stavku 1. ovog članka.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema njemu s osnova naknade štete naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

#### Članak 53.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### Članak 54.

Odluke vezane za naknadu štete donosi Upravni odbor Poslodavca.

### 2. Odgovornost poslodavca

#### Članak 55.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## X. OTKAZ UGOVORA O RADU

### 1. Redoviti otkaz poslodavca

#### Članak 56.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

#### Članak 57.

Radnik odgovara samo za one povrede radne obveze koje su propisane ovim Pravilnikom.

#### Članak 58.

Lakše povrede radne obveze su:

1. neopravdano višekratno kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje posla u tijeku ili prije isteka radnog vremena
2. neopravdan izostanak s rada jedan radni dan
3. odbijanje, odnosno, ne pružanje stručne pomoći članovima Udruge iz okvira poslova i radnih zadataka stručnih zaposlenika Udruge
4. neopravdano neprisustvovanje sastancima, ukoliko je na vrijeme uručen poziv
5. nepravilan odnos prema imovini Udruge, drugim zaposlenicima i strankama u blažem obliku
6. neuredno držanje dokumenata, materijala i sredstava za rad
7. ne prijavljivanje i nepravovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za

## Udruga slijepih Međimurske županije

- rad, zaštitnim i drugim sredstvima
8. neovlašteno izdavanje dokumenata
  9. odbijanje potrebne suradnje s drugim zaposlenicima zbog osobne netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga
  10. ne prenošenje radnih iskustava na mlađeg zaposlenika - pripravnik ili učenik
  11. neuredno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica
  12. neopravdano propuštanje zaposlenika da u roku od 24 sata obavijesti odgovornog zaposlenika o spriječenosti dolaska na posao.

### Članak 59.

Teže povrede radne obveze su:

1. neopravdano izostajanje s posla najmanje 5 radnih dana s prekidima, u razdoblju od godinu dana, odnosno, najmanje dva radna dana uzastopno
2. zloupotreba prava odsustvovanja s rada zbog bolesti i liječenja
3. nezakonito raspolaganje imovinom Udruge i druge nezakonite radnje kojima je Udruzi ili članovima nanijeta znatna materijalna šteta
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja koje je dovelo do znatne štete
5. uzrokovanje štete na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje
6. neizvršavanje ili nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje odluka tijela Udruge, uslijed čega je nastala znatna šteta
7. odbijanje izvršavanja poslova ako za to ne postoje opravdani razlozi
8. odbijanje obavljanja dijela poslova privremeno odsutnog zaposlenika, koji se ne mogu odložiti
9. povredu propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
10. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktom odnosno ugovorom o radu
11. ometanje jednog ili više zaposlenika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obveza
12. neovlaštena posudba sredstava povjerenih zaposlenicima za izvršavanje poslova odnosno radnih zadataka
13. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju, upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada
14. izazivanje nereda ili tuča u Udruzi
15. davanje netočnih podataka kojima se zaposlenik odnosno član Udruge obmanjuje u pogledu njegovih prava ili mu ne pružiti potrebnu pomoć i zaštitu
16. povreda dužnosti čuvanja podataka iz stavka 1. članka 45. ovog pravilnika.

### Članak 60.

Radniku se za lakše povrede radne obveze može izreći pismena opomena, dok u slučaju osobito teške povrede radne obveze može doći i do izricanja izvanrednog otkaza ugovora o radu na način utvrđen Zakonom.

U slučaju povreda radnih obveza postupak protiv radnika pokreće Predsjednik Poslodavca, a sankcije izriče Upravni odbor.

Nezadovoljna stranka podnosi žalbu Upravnom odboru u roku od osam dana.

Odluka Upravnog odbora povodom žalbe konačna je trenutkom njezinog donošenja.

### Članak 61.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

## 2. Redoviti otkaz radnika

### Članak 62.

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

Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok iznosi:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine;
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu;
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina;
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina;
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 2. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 2. i 3. ovoga članka.

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

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## 3. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

### Članak 62.

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

## 4. Izvanredni otkaz

### Članak 63.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obaveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

### Članak 64.

U slučaju pojedinačnog radnog spora, Upravni odbor Poslodavca obvezuje se provesti postupak mirnog rješavanja nastalog spora, a na zahtjev radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa.

Upravni odbor će postupak provesti najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtjeva.

Udruga slijepih Međimurske županije

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke koja se osporava zahtjevom.

Članak 65.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u prvostupanjskom i drugostupanjskom postupku donosi Upravni odbor Poslodavca.

## XII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 66.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 67.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana pismene objave o njegovom donošenju.

Sve izmjene i dopune ovog Pravilnika valjane su samo ako su sačinjene u pismenom obliku pod uvjetima i na način predviđen odredbama Zakona o radu.

UDRUGA SLIJEPIH MEĐIMURSKE ŽUPANIJE  
Predsjednica Udruge: Marija Ciglar

M. CIGLAR



---

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je pismenom objavom Poslodavca 3.11.2022. godine, a primjenjuje se od 11.11.2022.godine.