

Temeljem Zakona o radu («Narodne novine» broj: 93/14 i 127/17) te članka 28. Statuta Općinskog društva Crvenog križa Darda, Odbor Općinskog društva Crvenog križa Darda na sjednici održanoj 25. svibnja 2019. godine, donosi

PRAVILNIK
o radu i radnim odnosima
u Općinskom društvu Crvenog križa Darda

I
RASPORED RADNIH MJESTA

Članak 1.

Temeljem utvrđenih djelatnosti koje Općinsko društvo Crvenog križa Darda (u daljnjem tekstu ODCK Darda) provodi i potreba za izvršiteljima - radnicima, Odbor ODCK Darda za izvršenje Programa rada Odlukom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđuje radna mjesta sa koeficijentima složenosti za svako radno mjesto.

Članak 2.

Razvrstavanje radnih mjesta vrši se prema djelatnostima i programima koje ODCK Darda provodi. Raspored na radna mjesta utvrđena sistematizacijom radnih mjesta vrši ravnatelj ODCK Darda.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu, a koji se u pravilu temelji na načelu projektno/programskog financiranja.

Projektno/programsko financiranje je definirano potpisanim ugovorom o provedbi projekta/programa kojim ODCK Darda može biti korisnik nositelj ili partner na projektu/programu.

Projektom/programom smatra se skup aktivnosti usmjerenih postizanju jasno određenih ciljeva unutar određenog vremenskog razdoblja i u okviru određenog proračuna

Članak 3.

Osnovica za izračun plaće određuje se odlukom o sistematizaciji radnih mjesta u ODCK Darda

Članak 4.

Za posebno postignutu kvalitetu rada ili povećanog obima poslova poslodavac prilikom obračuna plaće može radniku povećati plaću, kao stimulaciju do 10 posto od osnovne plaće.

Članak 5.

Poslove likvidatora za ODCK Darda obavljati će osoba ovlaštena za potpisivanje financijskih dokumenata ili druga osoba u ime Nadzornog odbora koju za to ovlasti Odbor ODCK Darda.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
Ugovor o radu mora sadržavati sve dijelove propisane Zakonom o radu.

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom donosi ravnatelj temeljem Odluke Odbora ODCK Darda.

Ravnatelj utvrđuje uvjete koje zaposlenik treba ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom ili drugim propisom.

Članak 8.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o poslovima i trajanju probnog rada donosi ravnatelj.
Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je 7 dana.

Članak 9.

Zaposlenik je dužan školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama radnog mjesta.

III RADNO VRIJEME

Članak 10.

Puno radno vrijeme s dnevnim odmorom traje 40 sati tjedno.

Radni tjedan traje 5 radnih dana.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Ravnatelj pisanom Odlukom, a o promjeni rasporeda radnog vremena Ravnatelj je obvezan izvijestiti zaposlenike tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima prijeke potrebe.

IV ODMOR I DOPUSTI

Članak 11.

Zaposleniku se osigurava dnevni odmor (stanka) u trajanju od 30 minuta. Ako je nužno da zaposlenik radi u dan tjednog odmora osigurat će mu se odmor u toku sljedećeg tjedna.

Članak 12.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor sukladno Zakonu o radu u trajanju od 20 radnih dana koji se povećava prema sljedećim kriterijima:

1. Prema radnom stažu:

od 1 do 5 godina.....	1 dan
od 5 do 10 godina.....	2 dana
od 10 do 15 godina.....	3 dana
od 15 do 20 godina.....	4 dana
od 20 do 25 godina.....	5 dana
od 25 do 30 godina.....	6 dana
od 30 i više godina.....	7 dana

2. Prema socijalno - zdravstvenim uvjetima

Roditelj za svako dijete do 7 godina starosti	1 dan
Samohrani roditelj-skrbnik za svako dijete do 15 godina starosti	1 dan
Roditelj-skrbnik djeteta sa invaliditetom	2 dana

3. Prema uvjetima rada, složenosti i odgovornosti

Ravnatelj	4 dana
Zamjenik ravnatelja	3 dana
Voditelj projektnih aktivnosti	2 dana
Samostalni Referent za materijalno poslovanje	2 dana
Administrativni referent	2 dana
Referent za opće poslove	2 dana
Pomoćni djelatnik	1 dan

Trajanje godišnjeg odmora određuje se u ovisnosti od činjenica relevantnih na dan donošenja plana godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili onaj koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe prava na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 13.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u slijedećim slučajevima:

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos poradi neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor.

Ako mu radni odnos prestane prije isteka roka od 6 mjeseci i

Ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Članak 14.

Plan godišnjeg odmora donosi ravnatelj do kraja ožujka.

O odstupanju od utvrđenog dana korištenja godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj na zahtjev radnika ili prema potrebama posla.

Radniku se uručuje pismeno rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Prvi dio godišnjeg odmora ne može biti kraći od 12 radnih dana, a drugi dio mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće godine.

Članak 16.

Ako radnik, koji prekida radni odnos, ima pravo na godišnji odmor, korištenje istoga osigurat će mu se prije prestanka ugovora o radu.

Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora, u kalendarskoj godini, po želji uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Odluku o korištenju 1 dana godišnjeg odmora po želji radnika ravnatelj će donijeti vodeći računa o potrebama posla na taj određen dan.

Članak 17.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 18.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 19.

Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana za važne osobne potrebe:

sklapanje braka	3 radna dana
porod supruge	3 radna dana
smrt supružnika, djeteta, pastorka i posvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, roditelja, očuha i maćehe, posvojitelja	5 radnih dana
smrt braće i sestara	3 radna dana
smrt roditelja bračnog supružnika, djedova i baka i unuka	2 radna dana
teška bolest člana uže obitelji	3 radna dana
selidba	2 radna dana

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja za potrebe poslodavca zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju kojeg odredi poslodavac, ne duže od 30 dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za davanje krvi od dva radna dana za svako davanje krvi. Plaćeni dopust za darovanu krv ne smatra se plaćenim dopustom za osobne potrebe.

Članak 20.

Poslodavac može odobriti zaposleniku neplaćeni dopust na njegov zahtjev u trajanju od 30 dana u slučaju:

njege člana uže obitelji (roditelji, djeca, bračni drug),
popravka kuće ili stana,
liječenja na vlastiti trošak,
obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na vlastiti trošak i
drugim neodgodivim osobnim potrebama.

Poslodavac može zahtjev zaposlenika za neplaćenim dopustom odbiti u koliko je suprotan potrebama procesa rada.

U iznimnim prilikama, a poradi obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na vlastiti trošak ravnatelj može zaposleniku odobriti dopust duži od 30 dana, ali ne više od 90 dana.

U vrijeme odsustva s rada poradi neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava iz radnog odnosa.

V PLAĆE

Članak 21.

Poslodavac je obvezan zaposleniku dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama poslodavca, raditi u skladu s naravi i vrstom rada, te osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 22.

Plaća se u pravilu isplaćuje jedan puta mjesečno.
Pri isplati plaće poslodavac je dužan zaposleniku uručiti obračun plaće.

Članak 23.

Radniku se može isplatiti i stimulatívni dio plaće na osnovu kriterija koje je utvrdio u ugovoru o radu.

Za svaku navršenu godinu staža plaća radnika se povećava za 0,5 % na utvrđenu osnovicu plaće.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću (u vremenu od 22,00 sata do 06,00 sati idućeg dana)	30%
- za prekovremeni rad (rad duži od 8 sati dnevno)	35%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom	150%

Članak 24.

Radnici imaju pravo na naknadu kada ne rade prema sljedećim kriterijima i to za vrijeme:

1. korištenja godišnjeg odmora	redovna plaća
2. plaćenog dopusta,	redovna plaća
3. državnih blagdana i neradnih dana određenih Zakonom	redovna plaća

Članak 25.

U slučaju nenazočnosti na radu zbog bolovanja na teret poslodavca radniku pripada naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće, ostvarene u mjesecu koji neposredno prethodi mjesecu u kojem je započeto bolovanje.

U slučaju nenazočnosti na radu zbog bolovanja radi ozljede na radu i profesionalne bolesti radniku će se isplatiti naknada u visini 100 % osnovice iz prethodnog stavka.

VI OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 26.

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa, zbog koji se može otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede:

- povrede radne obveze koje u sebi sadrže elemente kaznenog djela ili privrednog prijestupa učinjenog na radnom mjestu ili u svezu s radom,
- nezakonito raspolaganje sredstvima i imovinom poslodavca, postupanje protivno pravilima struke, profesionalne odgovornosti i etike, povrede koje su štetno utjecale na ugled nastale nečinjenjem ili propuštanjem izvršavanja radnih obveza.

Članak 27.

Štetu koju radnik uzrokuje na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje dužan je naknaditi poslodavcu.

Materijalnu štetu koju trpi zaposlenik od strane poslodavca, poslodavac je dužan nadoknaditi radniku prema općim propisima obveznog prava.

VII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 28.

Ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika,
2. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. Kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. Sporazumom radnika i poslodavca,
6. Otkazom,
7. Odlukom nadležnog suda.

Članak 29.

Ravnatelj u ime ODCK Darda može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, od najmanje 15 dana ako za to ima opravdani razlog.

Članak 30.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu bez obveze poštivanja ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uvažavajući sve okolnosti i interese ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Radni odnos može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Strana ugovora o radu koja je zbog neizvršenja obveza iz ugovora o radu skrivila otkaz dužna je drugoj ugovornoj strani naknaditi štetu.

Članak 31.

Ravnatelj ili radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći razlog za to.

Otkaz ugovora o radu od strane ODCK Darda ili od strane radnika mora biti u pisanom obliku.

Pri otkazu ugovora o radu radnik se mora držati ugovorenog otkaznog roka.

Članak 32.

Ravnatelj može otkazati ugovor o radu, ali i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Radnik može prihvatiti ponudu ODCK Darda, ali zadržava prava da pred nadležnim sudom ospori dopuštenost takve izmijene ugovora.

Članak 33.

Ravnatelj je dužan pisano obrazložiti otkaz radniku.

Otkazni rok počinje teći od dana uručenja pisanog rješenja o otkazu. Ukoliko radnik odbije uručenje rješenja o otkazu, otkazni rok počinje teći od dana kada je uručenje pokušano pod uvjetom da za to postoji pravovaljani pisani trag.

VIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBEVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 34.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj ODCK Darda ili osoba koju on opunomoći pisanom punomoći.

Članak 35.

Obzirom na ulogu i djelatnosti Hrvatskog Crvenog križa svi radnici stručne službe ODCK Darda dužni su u izvanrednim situacijama obavljati poslove prema nalogu poslodavca. Navedeni izvanredni poslovi traju dok traje i izvanredna situacija ali ne duže od tri mjeseca.

Članak 36.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti da mu prijeti otkaz u slučaju da i dalje nastavi kršiti radne obveze iz ugovora o radu.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom mjestu rada ili na njegovu kućnu adresu.

Članak 37.

Pravo na zaštitu radnik može tražiti putem: inspekcije rada i suda, uz uvjete predviđene zakonom.

Članak 38.

Ukoliko radnik smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ukoliko poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

IX

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 39.

Prilikom odlaska u mirovinu (starosnu, prijevremenu ili invalidsku) radniku se isplaćuje otpremnina sukladno odluci Odbora ODCK Darda.

Članak 40.

Poslodavac je dužan isplatiti nagradu za ukupan radni staž u novčanom iznosu ako za tu namjenu budu osigurana financijska sredstva.

Nagrada se isplaćuje djelatnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme za neprekidni rad u ODCK Darda u visini neoporezivog iznosa koji utvrđuje Ministarstvo financija za:

10 godina radnog staža,
15 godina radnog staža,
20 godina radnog staža,
25 godina radnog staža,
30 godina radnog staža,
35 godina radnog staža,
40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina

Članak 41.

Za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu zaposleniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova i dnevnica u iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporeziva naknada te naknada za noćenje u visini punog iznosa hotelskog računa.

Članak 42.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za dane provedene na radu u visini cijene prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte.

Članak 43.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se zaposleniku u visini od 2 kune po prijeđenom kilometru, u izuzetnim situacijama uz obrazloženje

Članak 44.

U slučaju smrti djelatnika obitelj djelatnika ima pravo na naknadu do neoporezivog iznosa koji utvrđuje Ministarstvo financija, ukoliko su financijskim planom osigurana sredstva.

U slučaju smrti djelatnikovog supružnika, djeteta ili roditelja i roditelja bračnog druga, djelatnik ima pravo na naknadu do neoporezivog iznosa koji utvrđuje Ministarstvo financija, ukoliko su financijskim planom osigurana sredstva.

Članak 45.

Djelatnik ima pravo na naknadu za poklon djetetu do 15. godine života prigodom blagdana Svetog Nikole u iznosu koji utvrđuje Ministarstvo financija ukoliko su financijskim planom osigurana sredstva.

Članak 46.

Povodom božićnih i uskrasnih blagdana djelatniku se može isplatiti prigodna nagrada u neoporezivom iznosu koji utvrđuje Ministarstvo financija ukoliko su financijskim planom osigurana sredstva.

Članak 47.

Djelatnik ima pravo na naknadu regresa za godišnji odmor ukoliko su financijskim planom osigurana sredstva. Odluku o visini regresa donosi ravnatelj.

X MJERE ZAŠTITE NA RADU

Članak 48.

Radi osiguranja zaštite psihičkog i fizičkog zdravlja zaposlenika, te njihove osobne i kolektivne sigurnosti u procesu rada, nužno je poduzeti mjere zaštite na radu u skladu sa Zakonom, propisima iz oblasti zaštite na radu i ovim Pravilnikom.

Članak 49.

Mjere zaštite na radu provode se radi zaštite i osiguranja zaposlenika suglasne važećim standardima, te namjenskog korištenja sredstava rada.

U provođenju mjera zaštite na radu radnik je obvezan čuvati i namjenski koristiti sredstva za rad i radne prostorije, raditi isključivo poslove svog radnog mjesta i po nalogu ravnatelja, te se strogo pridržavati zabrane dolaska na rad u alkoholiziranom stanju ili se opijati u toku rada.

XI ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O RADU

Članak 50.

Obveza je svakog zaposlenika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te da svoj dio posla obavlja savjesno i po svom najboljem znanju. U svom ponašanju mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled poslodavca ili ometati mirno obavljanje djelatnosti poslodavca.

U obavljanju svoji radnih obveza, svi zaposlenici obvezni su uzajamno se pomagati.

Članak 51.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu ODCK Darda.

Članak 52.

Sa svim uređajima, aparatima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodara.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

XII PRIJELAZNE ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 53.

Odredbe ovog Pravilnika koje su suprotne prisilnim odredbama naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, koje obvezuju Hrvatski Crveni križ, ne utječu na njegovu valjanost u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa. Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugi važeći propisi.

Članak 54.

Ovaj Pravilnik o radu koji je donio Odbor ODCK Darda na sjednici održanoj dana 25. svibnja 2019 godine objavljen je na vlastitoj web stranici i oglasnoj ploči 27. svibnja 2019 godine te je stupio na snagu 4. lipnja 2019 godine.

Predsjednica Odbora
Marija Kundih

U Dardi, 25. svibnja 2019. godine

Broj: 299/19