

Na temelju članka 125 i 126 Zakona o radu, članka 23. Statuta Zajednice udruga Društva Crvenog križa Varaždinske županije, Odbor Zajednice udruga Društva Crvenog križa Varaždinske županije (u daljnjem tekstu; Društva Crvenog križa Varaždinske županije), na sjednici od dana 05. listopada 2018. godine, donosi

P R A V I L N I K O R A D U
(OPĆI DIO)
Duštva Crvenog križa Varaždinske županije

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i druga pitanja u svezi s radom.

Plaće, sistematizacija i organizacija rada, te pravo na ostale naknade zaposlenika (elementi obračuna plaća, troškovi prijevoza s posla i na posao, jubilarne nagrade, razne pomoći, jednokratne neknade, otpremnine prilikom odlaska u mirovinu) uređene su ovim Pravilnikom po kolektivnom ugovoru Varaždinske županije od dana 30. rujna 2014. godine i 6. srpnja 2017. godine ,a prihvaćeni odlukom Odbora Društva Crvenog križa Varaždinske županije .

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja radnika nisu povoljnije utvrđena drugim propisom ili drugim aktom, u kojem slučaju primjenjuju se odredbe tog propisa ili drugog akta.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz čl.4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz

ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 6.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl.5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 7.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 8.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 9.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo Ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primati osoba koja će biti određena posebnom odlukom ravnatelja.

Odluku iz stavka 2 ovog članka, Ravnatelj je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Članak 10.

Ravnatelj, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe čl.10.st.2. ovog Pravilnika, dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 11.

Ako poslodavac u roku iz čl.9. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 12.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1 ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

Članak 13.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno

uznemiravanje, ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

III SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivano trajanje probnog rada
- očekivanom trajanju ugovora,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo ako je ugovorom određeno.
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 16.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati osim uglavaka iz čl.5. i dodatne uglavke o:

- trajanju rada u inozemstvu,
- novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, te
- uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

Članak 17.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Članak 18.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka

rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 19.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu iz čl.16. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila osamnaest godina života.

Članak 21.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 22.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi radnik.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 25.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 26.

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.

Ako ugovorom 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 27.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 28.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

IV PRIPRAVNICI

Članak 29.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 30.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom 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 (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 31.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme - 12 mjeseci
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme - 3 mjeseca

Članak 32.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod

poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 33.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana Odbora. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih Odbor.

Članak 34.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 35.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, ugovorom o radu, ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

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

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

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

Članak 37.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 38.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Prekovremeni rad

Članak 39.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja

opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1 ovog članka, radnik je obvezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno.

Članak 40.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe st.1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 41.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izvjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Zbog prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena kojeg određuje Poslodavac.

Članak 43.

Radno vrijeme definirano je Zakonom o radu i traje 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena

Članak 44.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

Članak 45.

Odlukom poslodavca određuju se radnici koji su obvezni raditi u smjenskom radu ako za tim ima potrebe.

Članak 46.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavaca.

Raspored i trajanja radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1 i 2 ovog članka, može se izmijeniti odlukom poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Korištenje radnog vremena

Članak 47.

Radno vrijeme treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

VI ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 48.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 49.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac posebnom odlukom.

Dnevni odmor

Članak 50.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 51.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava im se u prvom tjednu nakon rada nedjeljom.

Godišnji odmor

Članak 52.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 20 , a najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Članak 53.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani te subota, kao i dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 54.

Radnik koji se po prvi put zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene spriječenosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne smatra se prekidom rada.

Članak.55

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u slučajevima:

- Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ,nije stekao pravo na godišnji odmor ,jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- Ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,
- -ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.
- Ako odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 56.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, godinama života i socijalnim kriterijima.

Članak 57.

Godišnji odmor radnika uvećava se prema radnom stažu :

od 2 do 4 god.	2 dana
od 5 do 9 god.	3 dana
od 10 do 14 god.	4 dana
od 15 do 19 god.	5 dana
od 20 do 24 god.	6 dana
od 25 do 29 god.	7 dana
od 30 do 34 god	8 dana
od 35 na dalje	9 dana

Članak 58.

Ovisno o složenosti posla i stručnom znanju godišnji se odmor uvećava i to:

-za radna mjesta VSS	4 dana
- za radna mjesta VŠS	3 dana
- za radna mjesta SSS	2 dana
- za osnovnu školu	1 dan

Članak 59.

Ovisno o zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima, radniku se godišnji odmor uvećava i to:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom

(do 15 godina starosti)	1 dan
- za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju bez obzira na dob djeteta	2 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana

Članak 60.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se trajanje godišnjeg odmora od najmanje 4 tjedana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama po čl. 57,58 do 60 tako da

radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Osoba sa invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Slijepa osoba te donator organa ima pravo na najmanje 35 dana godišnjeg odmora.

Članak 61.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Organ upravljanja Društva Crvenog križa Varaždinske županije ili osoba koju on ovlasti (u daljnjem tekstu : Ravnatelj),vodeći računa i o pisanoj želji svakog pojedinog radnika, polazeći od potrebe organizacije rada .

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja za tekuću godinu.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- Ime i prezime radnika,
- naziv radnog mjesta ,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela,prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30.lipnja iduće godine.

Članak 62.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora osoba koja je ovlaštena od strane Organa upravljanja donosi rješenje kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz čl.58-60 ovog pravilnika,ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka jedan ovog članka donosi se najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 63.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovog članka godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine ili do povratka na rad.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka određuje Ravnatelj .

Članak 64.

U slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo.

Članak 65.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavjestiti Ravnatelja najmanje dva dana prije.

Članak 66.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi Ravnatelj.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora .

Troškovima iz stavka 1 ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 68.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka

5 dana

- rođenje djeteta	5 dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji (supružnika,djeteta,posvojitelja,posvojenika,roditelja,unuka)	
- smrt člana uže obitelji	5 dana
- smrt bližih članova obitelji (roditelji supružnika)	2 dana
- za svako dobrovoljno darivanje krvi	2 dana
- preseljenje u isto mjesto	2 dana
- preseljenje u drugo mjesto	3 dana
- u slučaju elementarne nepogode	5 dana
- ostale osobne potrebe	2 dana
- tešku bolest djeteta,supružnika	3 dana
- polaganje stručnog ispita(prvi put)	7 dana
- nastup u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku jedan ovog članka,neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po toj osnovi .

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja , osposobljavanja ili usavršavanja , radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- Za svaki ispit – 1 dan
- Za završni rad – 3 dana

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust,a u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi na dan darivanja krvi i sljedeći dan.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad, a ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno,prema sporazumu s Ravnateljem.

Članak 69.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Ravnatelj na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, a u slučaju dobrovoljnog davanja krvi na dan davanja krvi i slijedeći dan. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, službenik/namještenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad, a ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s pročelnikom. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene spriječenosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene spriječenosti za rad.

Članak 70.

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno rada ili u svezi sa službom ili radom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 71.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Neplaćeni dopust, do 30 dana u kalendarskoj godini može se odobriti za :

- njegu oboljelog člana uže obitelji,
- izgradnju ili popravak kuće ili stana,
- vlastitog liječenja,
- obrazovanja i usavršavanja,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Za vrijeme neplaćenog dopusta preko 30 dana prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 72.

Zaštita privatnosti radnika

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost u službi odnosno na radu. Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite te osiguravanje financijskih uvjeta za adekvatnu zaštitu zdravlja. U svrhu zaštite zdravlja, poslodavac će osigurati financijska sredstva za organizirani sistematski pregled. Poslodavac je također dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 73.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo. Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili

opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 74.

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 utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Članak 75.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Osoba koja je opunomoćena za prikupljanje, obrađivanje i korištenje podataka koje saznaju u obavljanju svojih dužnosti moraju trajno čuvati ko povjerljive.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 76

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primjenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 79.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj poslodavca.

Članak 80.

Otkaz ugovora o radu

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Članak 81.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 82.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

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

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

Prije izvanrednog 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.

Članak 88.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 89.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

Članak 90.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1 ovog članka.

Članak 91.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u čl. 79. ovog Pravilnika.

Članak 92.

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

Članak 93.

Otpremnina

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 5 neto prosječnih plaća isplaćenih tom radniku u zadnja tri mjeseca.

Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1. ovog članka u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se u obzir zadnje neto plaće koje bi mu pripale da nije bilo privremene spriječenosti za rad.

Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu.

Članak 94..

Dokup mirovine

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama propisa o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob ili navršen određeni mirovinski staž. U slučaju prestanka službe radniku kojem pripada pravo na otpremninu, a koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost odabira između otpremnine i dokupa dijela mirovine, prema prethodnom stavku.

Članak 95.

Plaća i dodaci na plaću

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža. Osnovica za obračun plaće iznosi 3.780,00 kuna bruto, s mogućnošću povećanja ukoliko, sukladno propisima, financijske mogućnosti Proračuna budu to dopuštale. Na ime utvrđenja osnovice iz prethodnog stavka, strane ovog Pravilnika suglasne su da se dodatak za natprosječne rezultate i uspješnost na radu neće isplaćivati sukladno kriterijima važećim prije sklapanja ovog Pravilnika.

Članak 96

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 5. u mjesecu, a iznimno do 10. u mjesecu.

Članak 97

Dodaci na plaću

Osnovna plaća radnika uvećat će se: - za rad noću 40% - za prekovremeni rad 50% - za rad nedjeljom 35%. Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju. Ako radnik radi na blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

Članak 98.

Prekovremeni rad

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, može se koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada)

Članak 99.

Naknada za bolovanje

Poslodavac je dužan plaćati naknadu za bolovanje u visini 90% od osnovne plaće radnika prije nego je započeo s bolovanjem i to za vrijeme trajanja bolovanja za koje je poslodavac

dužan snositi naknadu. Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

XI OSTALA MATERIJALNA PRAVA SLUŽBENIKA

Članak 100.

Regres

Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora i to do 15.05. tekuće godine, do visine neto iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak, ako Ugovorom o radu nije drugačije definirano.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materijalna prava ako je to Projektom osigurano.

Pomoći

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene radniku u zadnja tri mjeseca, ako Ugovorom o radu nije drugačije definirano.

- smrti radnika, u visini tri prosječne neto plaće isplaćene radnicima u zadnja tri mjeseca, ako Ugovorom o radu nije drugačije definirano.

- pogrebne troškove - smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, roditelja supružnika i usvojene djece) u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene radnicima u zadnja tri mjeseca, ako Ugovorom o radu nije drugačije definirano.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materijalna prava ako je to Projektom osigurano.

Članak 101.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na jednu pomoć godišnje, neovisno po kojoj osnovi, u sljedećim slučajevima:

- za nastanka teške invalidnosti, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika,

- za bolovanja dužeg od 90 dana, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika,

- za nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće iz Pravilnika,

- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika,

Prosječna neto plaća odnosi se na isplatu u zadnja tri mjeseca radnicima Društva Crvenog križa Varaždinske županije.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materijalna prava ako je to Projektom osigurano.

Članak 102.

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada može se mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika
- za dijete do završnog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene mjesečne neto plaće iz ovog Pravilnika.

Prosječna neto plaća odnosi se na isplatu u zadnja tri mjeseca radnicima Društva Crvenog križa Varaždinske županije.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materjalna prava ako je to Projektom osigurano.

Putni i drugi troškovi

Članak 103.

Kada je upućen na službeno putovanje, radniku pripada puna naknada prijevoznih troškova, najmanje do iznosa za koji se ne plaća porez na dohodak, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radnik za korištenje privatnog automobila u poslovne svrhe ima pravo na naknadu do 2kn/km.

Članak 104.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza II zone po cjeniku gradskog auto prijevoznika. Radnik koji stanuje izvan područja Grada Varaždina priznaje se još cijena mjesečne karte javnog prijevoza od mjesta stanovanja do autobusnog kolodvora u Gradu Varaždinu.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materjalna prava ako je to Projektom osigurano.

Članak 105.

Jubilarne nagrade

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni radni staž u iznosu za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materjalna prava ako je to Projektom osigurano.

Članak 106.

Nagrade za blagdane

Prigodom Dana Sv. Nikole mogu se, sukladno proračunskim mogućnostima, isplatiti sredstva za poklon djeci radnika, mlađoj od 15 godina i koja navršše 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, u skladu s propisima. Visinu neto iznosa sredstava za poklon djeci radnika, Ravnatelj može odrediti najviše do iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju materijalna prava ako je to Projektom osigurano.

Članak 107.

Radnicima može se, sukladno proračunskim mogućnostima, isplatiti prigodna godišnja nagrada za božićne i uskrsne blagdane u neto iznosu za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak osim ako Ugovorom o radu nije drugačije definirano.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju neoporezive naknade jedino ako su im Projektom osigurana za to financijska sredstva.

Članak 108.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika, u skladu sa zakonom, obvezno mu se dostavljaju u pisanom obliku s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku. Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka ima pravo uložiti žalbu osobno Ravnatelju.

Članak 109

Odlučujući o izjavljenoj žalbi na rješenje iz prethodnog članka ovog Pravilnika, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje Odbora ako to zahtijeva radnik.

Članak 110

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako sa poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku službe odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 111.

Otpremnine za prestanak službe

Radnik kojem služba prestaje primjenom odredaba o stavljanju na raspolaganje, sukladno zakonu, ima pravo na otpremninu u visini 55% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku godinu radnog staža. Radnik, kojem

prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, osim skrivljenog, ima pravo na otpremninu u visini 55% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu radnog staža. Kod računanja visine otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovog članka, u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je radnik primao prije početka privremene spriječenosti za rad. Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplatit će se posljednjeg dana rada. Radnim stažem radnika za primjenu ovog članka, smatra se ukupno ostvareni radni staž.

Osobe zaposlene na Projektima EU ostvaruju pravo otpremnine jedino ako je Projektom osigurano za to financijsko sredstvo.

Članak 112.

Višak namještenika

Radnik za čijim je radom prestala potreba u Društvu Crvenog križa, ima u roku od dvije godine, prednost kod prijma na rad u Društvu Crvenog križa, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba. Članak 59. Radniku kojemu nedostaje najviše jedna godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestat služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka službe po sili zakona. Radnik iz prethodnog stavka, za kojeg ne postoji mogućnost rasporeda, stavlja se na raspolaganje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu, s time da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

XII ZAŠTITA RADNIKA

Članak 113

Ako poslodavac ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pismenom obliku ponuditi mu drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen. Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku, iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada. Radnik, iz stavka 1. i 2. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 114

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 115

Ako je zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 116

Rokovi iz čl.85. i 86. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika iz čl.10 - 12 ovog Pravilnika.

Članak 117

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 118

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj .

Članak 119

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 120.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 121

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XV NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 122.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

Pravilnik o radu Društva Crvenog križa Varaždinske županije donosi Odbor Društva Crvenog križa Varaždinske županije.

Izmjene i dopune pravilnika donose se po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 124.

Pravilnik o radu stupa na snagu danom donošenja na sjednici odbora Društva Crvenog križa Varaždinske županije.

Članak 125.

Donošenjem ovog Pravilnika prestaje važiti odluka o primjeni kolektivnog ugovora Varaždinske županije usvojenog na sjednici odbora 20.listopada 2010.godine i 15.prosinca 2014 godine.

Članak 126

Pravilnik o radu stupa na snagu danom donošenja na sjednici odbora Društva Crvenog križa Varaždinske županije i nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva Crvenog križa Varaždinske županije.

Broj: 119 – 09/2018.

U Varaždinu, 05. listopada 2018.

Predsjednica
Društva Crvenog križa Varaždinske županije :
Rahela Blažević , prof.