



P R A V I L N I K O R A D U GRADSKOG DRUŠTVA CRVENOG KRIŽA BUJE

Buje, studeni, 2025.

Na temelju Članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.) i članka 28. Statuta Gradskog društva Crvenog križa Buje, Odbor Gradskog društva Crvenog križa Buje, na sjednici održanoj dana 19.11.2025. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze zaposlenika Hrvatskog Crvenog križa - Gradskog društva Crvenog križa Buje (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa te ostvarivanje drugih prava i obveza iz radnih odnosa.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu ili definirana programom ili projektom, te sukladno financijskim sredstvima koja su osigurana za pojedini program.

Članak 2.

Poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredbi ovoga Pravilnika.

Radnik je dužan savjesno i stručno obavljati ugovorom preuzete poslove, štititi poslovne interese, pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije poslova, pravila struke i čuvati poslovnu tajnu.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će mu omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovoga Pravilnika i ostalim propisima u svezi s radnim odnosom.

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u HCK GDCK Buje ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, Statutom HCK GDCK Buje i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje.

Članak 5.

Ukoliko je potrebno prethodno testiranje radnih sposobnosti obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati na radnom zadatku.

Članak 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnikom donosi ravnatelj. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklopljen je kada su stranke suglasne o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje ravnatelja HCK GDCK Buje obavlja se na način i po postupku utvrđenom Statutom HCK kao i Statutom HCK GDCK Buje, te posebnim Pravilnikom kojeg donosi Skupština HCK.

Članak 8.

S izabranim radnikom sklapa se ugovor o radu, koji potpisuje ravnatelj kao poslodavac. Ugovor o radu mora sadržavati sve stavke propisane Zakonom o radu. Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje i ostali Zakoni i opći akti HCK i HCK GDCK Buje (Zakon o HCK, Statuti, Pravilnici i dr.).

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

Razlog sklapanja Ugovora na određeno vrijeme može se sklopiti ako se radi o:

- zamjeni duže vrijeme odsutnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- rad na programu ili projektu s rokom provođenja
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 10.

Probim radom utvrđuje se ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Radnici u Stručnoj službi HCK GDCK Buje, kao i ostali radnici primaju se u radni odnos uz obvezni probni rad, a koji iznosi 1 do 6 mjeseci.

Probni rad prati i pismenu ocjenu koju donosi ravnatelj.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Članak 11.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s potrebama službe i financijskim planom, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u okviru svojih sposobnosti i potrebama službe, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 12.

Troškove koji nastaju s osnove školovanja, obrazovanja, usavršavanja i osposobljavanja Poslodavac podmiruje:

- u 100% iznosu, ako se radnik školuje, osposobljava, usavršava ili obrazuje za potrebe Poslodavca,
- u 50 % iznosu, ako se radnik školuje, osposobljava, usavršava ili obrazuje za osobne potrebe, ukoliko Poslodavac procjeni zahtjev opravdanim.

Članak 13.

Radnik kojemu je odobreno plaćanje troškova na teret Poslodavca iz članka 11., obvezan je nakon završetka školovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili obrazovanja, na radu kod Poslodavca provesti dvostruko više vremena od vremena trajanja školovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili obrazovanja.

U slučaju prestanka radnog odnosa ili raskida ugovora o radu prije isteka roka iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan Poslodavcu izvršiti povrat odobrenog i uplaćenog iznosa sredstava u cijelosti.

Članak 14.

Odluku o plaćanju troškova iz članka 12. ovog Pravilnika donosi ravnatelj za radnika a Odbor HCK GDCK Buje za ravnatelja.

Članak 15.

Međusobna prava i obveze radnika i poslodavca, koje proizlaze iz odobravanja plaćanja troškova iz članka 12., uređuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim u slučaju kad je ugovorom o radu određeno kraće radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje osam sati.

Početak i završetak dnevnog radnog vremena utvrđuje ravnatelj odlukom o početku i završetku radnog vremena.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 184 sati mjesečno, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 17.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 18.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u svezi dnevnog i tjednog odmora, najkraćim trajanjem godišnjeg odmora i plaćenim dopustom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, pored obveznih odredbi koje sadrži svaki ugovor o radu, sadrži i odredbu o trajanju radnog vremena.

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

Ako je radniku, za stjecanje određenih prava, važno prethodno trajanje radnog odnosa kod Poslodavca, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 19.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), uz ograničenja određena Zakonom o radu.

U slučaju prijeke potrebe poslodavac može odrediti vrijeme pripravnosti te je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje regulirati visinu naknade za vrijeme trajanja pripravnosti. Vrijeme provedeno u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 20.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor - stanku, u trajanju od 30 minuta koja se uračunava u radno vrijeme.

Članak 21.

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

Članak 22.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati. Subota i nedjelja su, u pravilu, dani tjednog odmora.

Ako je neophodno da radnik radi u dan tjednog odmora, mora mu se osigurati korištenje odmora u narednom radnom tjednu ili prema dogovoru radnika i Poslodavca.



Članak 23.

Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog u stavku 1. ovoga članka uvećava se za:

1. prema dužini radnog staža :

- | | |
|-----------------------|---------|
| a) do 3 godina | 1 dan, |
| b) od 3 do 5 godina | 2 dana, |
| c) od 5 do 10 godina | 3 dana, |
| d) od 10 do 15 godina | 4 dana, |
| e) od 15 do 20 godina | 5 dana, |
| f) od 20 do 25 godina | 6 dana, |
| g) od 25 do 30 godina | 7 dana, |
| h) preko 30 godina | 8 dana, |

2. prema socijalno zdravstvenim uvjetima:

- | | |
|--|---------|
| a) roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana, |
| b) roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan, |
| c) samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana, |
| d) samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete | 2 dana, |
| e) roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom,
bez obzira na ostalu djecu | 3 dana, |
| f) osobi s invaliditetom | 3 dana, |
| g) osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% | 2 dana, |

3. prema složenosti posla, te prema stručnoj spremi:

- | | |
|---|--------|
| a) ravnatelj | 4 dana |
| c) mag. struke ili stručni specijalist (VSS po ranijim propisima) | 4 dana |
| d) sveučilišni ili stručni prvostupnik (VŠS po ranijim propisima) | 3 dana |
| e) radnici SSS | 2 dana |
| f) radnici NSS | 1 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. ovog članka s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini. Radnik koji se prvi put zapošljava ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada

Članak 24.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, utvrđenog člankom 23. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije radio šest mjeseci neprekidno,



- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Članak 25.

Na radnika koji tijekom kalendarske godine odlazi u mirovinu, neće se primjenjivati odredbe o razmjernom dijelu godišnjeg odmora već ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 26.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje kojim se regulirane plaće i ostala materijalna prava zaposlenika.

Članak 27.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima.

Prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 28.

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

Članak 29.

Radnici koji su primljeni u radni odnos na programima ili projektima, a kojima je rok provođenja do 31.12. tekuće godine moraju godišnji odmor u dijelovima iskoristiti u tekućoj godini.

Članak 30.

Plan korištenja godišnjeg odmora radnika donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, u skladu s potrebama odvijanja radnog procesa.

Radniku se odluka o korištenju godišnjeg odmora mora dostaviti najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Radnici su dužni pridržavati se donesenog plana korištenja godišnjeg odmora te su izmjene istog moguće samo u izuzetnim slučajevima.

Članak 31.

O korištenju godišnjeg odmora donosi se pisana odluka.

Tijekom kalendarske godine, radnik može, vodeći računa o svojim radnim zadacima, više puta godišnje koristiti po jedan dan godišnjeg odmora, o čemu mora najmanje 3 dana ranije izvijestiti ravnatelja.

O korištenju jednog dana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ne donosi se pisana odluka.

Članak 32.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust:

- | | |
|--|---------|
| – za sklapanje braka | 5 dana, |
| – za sklapanje braka djeteta | 2 dana |
| – rođenje djeteta | 5 dana, |
| – u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnici, izvanbračni partneri, istospolni partneri, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća, sestre, pastorčad, posvojenici...) | 5 dana, |
| – u slučaju smrti tazbine u prvom stupnju (svekrva, svekar, punica, punac) | 2 dana, |
| – za preseljenje unutar mjesta prebivališta | 2 dana, |
| – za preseljenje u drugo mjesto | 4 dana, |
| – u slučaju teške bolesti člana uže obitelji (jednom tijekom kalendarske godine) | 3 dana, |
| – u slučaju težeg oštećenja radnikove imovine nastalog uslijed elementarne nepogode ili druge nezgode | 5 dana, |
| – za potrebe školovanja, usavršavanja, obrazovanja na koje je radnik upućen od poslodavca (jednom tijekom kalendarske godine) | 7 dana, |
| – za potrebe školovanja, usavršavanja i obrazovanja na osobni zahtjev (jednom tijekom kalendarske godine) | 5 dana, |
| – dobrovoljni darivatelj krvi za svako darivanje | 2 dana, |
| – nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama | 1 dan, |
| – sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 dana, |
| – obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad | 7 dana. |

Plaćeni dopust za dobrovoljno darivanje krvi koristi se u dane prema dogovoru radnika i poslodavca. U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 33.

Poslodavac može radniku, ukoliko to dopušta priroda posla, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za njegove osobne potrebe (potrebe njege člana uže obitelji, izgradnje ili popravka kuće ili stana, liječenja koje nije pokriveno zdravstvenim osiguranjem, školovanje, usavršavanje, obrazovanje za osobne potrebe, sudjelovanje u sportskim i kulturno-umjetničkim manifestacijama i druge neodgodive slučajeve).

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta u trajanju do trideset dana donosi ravnatelj.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta u trajanju dužem od trideset dana donosi Odbor HCK GDCK Buje.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta, radni odnos ne prestaje, ali prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.



Članak 34.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada. Odobrenje za korištenje jednog slobodnog dana daje ravnatelj.

Evidenciju prekovremenih sati vodi administrativni referent.

O namjeri korištenja slobodnog dana, radnik obavještava ravnatelja najmanje 24 sata ranije.

Za korištenje više slobodnih dana ravnatelj donosi pisanu odluku.

Članak 35.

Zamolbe za korištenje godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i slobodnih dana upućuju se ravnatelju.

V. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 36.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obvezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 37.

Obveza prethodnog pismenog upozorenje ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavaca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 38.

Povrede obveza iz ugovornog odnosa mogu biti lake i teške.

Članak 39.

Lake povrede obveza iz ugovornih odnosa su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla (dva puta tjedno ili češće),
2. neopravdano kašnjenje na posao pola sata,
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za stanku,
4. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga,
5. neuredno čuvanje spisa, podataka i druge povjerljive dokumentacije,
6. neopravdan izostanak s posla jedan dan (bez odobrenja ravnatelja),
7. neobavješćivanje nadređenog o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga,
8. neobavješćivanje Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u roku od 3 radna dana od njezina nastanka i nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
9. ponašanje zaposlenika protivno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa koji nanosi štetu ugledu Hrvatskog Crvenog križa,
10. neovlašteno korištenje ili oštećenje imovine do vrijednosti 300,00Eur (knjigovodstvena vrijednost),
11. neizvršenje ili nepravodobno izvršenje službene zadaće bez opravdanog razloga,
12. nesavjesno ili nemarno izvršenje službene zadaće protivno pravilima struke,

Članak 40.

Za svaku laku povredu obveza iz ugovornih odnosa ravnatelj će sam donijeti opomenu. Opomena iz stavka 1. mora biti obrazložena i u pisanom obliku.

Ravnatelj će uz opomenu donijeti i odluku o umanjenju 10% plaće za tekući mjesec. Tri opomene za laku povredu obveza iz ugovornih odnosa smatraju se teškom povredom ugovornih obveza.

Članak 41.

Teškim povredama obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

1. neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
2. svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
3. neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu,
4. zlouporaba bolovanja,
5. kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
6. odbijanje izvršenja radnoga zadatka,
7. učestalo kršenje pravila rada,
8. korištenje imovine i službenih prostora Poslodavca u privatne svrhe bez prethodnog odobrenja Ravnatelja
9. konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
10. korištenje imovine Poslodavca izvan radnog vremena
11. konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu,
12. otuđenje materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca,
13. neovlašteno korištenje ili oštećenje imovine vrijednosti iznad 300,00EUR(knjigovodstvena vrijednost),
14. povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
15. ponašanje zaposlenika protivno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa koji nanosi štetu ugledu Hrvatskog Crvenog križa,
16. uznemiravanje, spolno uznemiravanje, te drugi oblici nasilja prema drugim radnicima,
17. povreda odredbi o tajnosti podataka povjerljivog savjetnika.

Članak 42.

U slučaju teške povrede obveza iz radnog odnosa, ravnatelj će donijeti odluku o umanjenju 20% plaće za tekući mjesec.

Teška povreda može predstavljati razlog za Izvanredni otkaz ugovora o radu.

VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 43.

Plaće zaposlenika regulirane su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA, PRIVATNOST I DOSTOJANSTVO RADNIKA, ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 44.

Poslodavac je dužan osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnost radnika održavanjem opreme, alata, uređaja i mjesta rada, primjenom propisanih mjera zaštite, organiziranjem rada na siguran način,



upoznavanjem radnika s opasnostima posla kojega obavljaju te osposobljavanjem radnika za rad na siguran način.

Radnik je odgovoran za osobnu sigurnost i zdravlje, kao i za 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, osobnu zaštitnu opremu, izvijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane i od Poslodavca utvrđene mjere. Radnik je dužan pismeno zadužiti zaštitnu odjeću i maske koje ga štite od opasnosti na radu.

Poslove iz stavka 1. ovog članka poslodavac može prenijeti Ugovorom o obavljanju poslova Zaštite na radu na licenciranu firmu koja obavlja stručne poslove zaštite na radu na osnovi Zakona o zaštiti na radu.

Članak 45.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Svaku promjenu podataka radnici moraju pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 46.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo, ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno ovlasti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Poslodavac će imenovati osobu koja osim njega vodi brigu o zakonitosti obrade osobnih podataka i ostvarivanju prava na zaštitu osobnih podataka (službenik za zaštitu osobnih podataka) ukoliko je zaposlenik osoba više od 20.

Poslodavac, osoba iz stavka 4. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 47.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstava zaposlenika (povjerljivi savjetnik).

Osoba iz stavka 1. ovoga članka obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode zaposlenika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocjeni potrebnim zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu.

Članak 48.

Ukoliko dođe do privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o istoj, a najkasnije u roku od 3 radna dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 49.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao prema definiranoj Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, plaćama i naknadama plaća HCK GDCK Buje. Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

VIII. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 50.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 51.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 52.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Članak 53.

Radnik koji u radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 54.

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

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 55.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. prestankom djelovanja udruge,
3. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Radnik drugačije ne dogovore,
5. sporazumom Radnika i Poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog postupnog gubitka radne sposobnosti za rad,



7. Prestankom provođenja programa u sklopu kojega je osoba zaposlena,
8. otkazom,
9. odlukom nadležnog suda.

Članak 56.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Članak 57.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i Radnik.

Članak 58.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Članak 59.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnika, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 60.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan pisanim putem upozoriti radnika 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 iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 61.

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

Članak 62.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako, zbog osobito teške

povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovoga Pravilnika, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 63.

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

Prije izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 64.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, rok za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 65.

Odluka o otkazu mora biti u pisanom obliku.

Odluka iz stavka 1. ovog članka mora biti uručena osobno radniku kojem se otkazuje ugovor o radu ili poslana preporučenom pošiljkom.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Članak 66.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, porodijskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi ili njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.



Članak 67.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka se povećava za dva tjedna ako je zaposlenik u trenutku otkaza navršio 50 godina života, a za mjesec dana, ako je navršio 55 godina života.

Kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova predviđenih u prethodnim stavicama ovoga članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je mjesec dana.

Članak 68.

Za vrijeme otkaznog roka, ukoliko ugovor o radu otkazuje Poslodavac, radnik ima pravo uz naknadu plaće izostati s posla četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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 69.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika.

Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u zadnja tri mjeseca prije isteka ugovora o radu, za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca.

Pod ostvarenom plaćom podrazumijeva se bruto plaća zaposlenika, odnosno svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće zaposlenika.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 70.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj HCK GDCK Buje.

Članak 71.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava tako što će uputiti zahtjev za ostvarivanje prava odnosno zahtjev za zaštitu prava ravnatelju HCK GDCK Buje.

O odluci o ostvarivanju prava ravnatelj HCK GDCK Buje je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev podnosi

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je radnik prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Za sve što nije definirano ovim Pravilnikom, primjenjuju se posebni propisi.

Članak 73.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i u postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 74.

Radnicima koji u HCK GDCK Buje rade na programima i financiraju se iz tih programa isplaćuje se plaća sukladno sredstvima osiguranim programom.

O primjeni ovog Pravilnika ili određenih članaka ovog Pravilnika na radnike iz stavka 1. ovog članka ravnatelj donosi posebnu odluku (ovisno o financijskim rezultatima poslovanja i ukoliko su osigurana sredstva HCK GDCK Buje za tu namjenu)

Članak 75.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu U roku od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči a uz prethodnu mogućnost uvida od strane radnika HCK GDCK Buje, a stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti sve druge Odluke koje se odnose na prava i obveze radnika HCK GDCK Buje i to kako slijedi:

Pravilnik o radu GDCK Buje : br. 1/2021 – 18.04.2001. g.

Pravilnik o radu GDCK Buje : br. 1/2010 – 03.03.2010. g.

Pravilnik o radu GDCK Buje : Ur br.305-12-19– 13.12.2019. g.

UR BROJ: 2163-2-2 / 189/11/2025

KLASA: 230-04-01-05

Buje ,19.11.2025. g.

Predsjednica GDCK Buje
Nina Beaković