



Projekt asistent



PLATFORMA

Projekt su sufinancirali Europska unija iz Europskog socijalnog fonda i Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske. Sadržaj i stajališta izražena u ovom materijalu isključiva su odgovornost Platforme za Društveni centar Čakovec.



**ZAPOŠLJAVANJE U UDRUGAMA
RJEŠAVANJE PROBLEMA I IZAZOVA U UPRAVLJANU
LJUDSKIM RESURSIMA**

ZAPOŠLJAVANJE U UDRUGAMA

Zakon o udrugama decidirano ne dozvoljava ni ne zabranjuje zapošljavanje u udrugama. No, mogućnost zapošljavanja možemo posredno iščitati iz članka 53. stavka 2. i 3.:

„(2) Udruga nema pravo imovinu udruge dijeliti svojim osnivačima, članovima udruge, osobama ovlaštenima za zastupanje, **zaposlenima** ili s njima povezanim osobama.

(3) Pod povezanim osobama, u smislu ovog Zakona, smatraju se osobe koje su bračni ili izvanbračni drug, istospolni partner, srodnici po krvi u uspravnoj lozi, braća i sestre, skrbnik te posvojitelj, odnosno posvojenik te ostale fizičke i pravne osobe koje se prema drugim osnovama i okolnostima opravdano mogu smatrati interesno povezanim s osnivačima, članovima udruge, osobama ovlaštenima za zastupanje i **zaposlenima**.“

Udruge kao poslodavci su na tržištu rada u potpunosti izjednačene s drugim poslodavcima glede prava i obveza te u provedbi svih važećih propisa iz radnog prava i svih drugih propisa kojima se uređuju prava zaposlenih i obveze poslodavaca.

Sve „pogodnosti“ koje će udruga u provedbi određenog radnog odnosa moći ostvariti jesu vezane isključivo za prava koja ostvaruje radnik (npr. oslobođenje od plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje osoba mlađih od 30 godina ili kod prvog zaposlenja izaslanog radnika – uz ispunjavanje ostalih uvjeta).

Najveći broj udruga u RH nema radnika u radnom odnosu, a sve se aktivnosti udruge obavljaju na dobrovoljnoj bazi (ne koristimo izraz „volonterskoj“ jer smo do sad naučili da se ne radi o sinonimima).

Međutim, u porastu je broj udruga koje zapošljavaju manji broj radnika, što im omogućuju projekti nacionalne i europske razine, kao i oni projekti koje financiraju privatni donatori.

Zbog naravi financiranja rashoda za plaće iz vanjskih izvora, zapošljavanje u udruzi ima svoje specifične prednosti i nedostatke.

UKRATKO IZ ZAKONA O RADU („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) – dalje ZOR

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZOR-om nije drukčije određeno.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena i to u najdužem trajanju od tri godine.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine, izuzev

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, odnosno ako nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Udruga nema obvezu prijavljivati potrebe za radom radnika nadležnom uredu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, osim ako je isto ili pak provedba javnog natječaja propisana uvjetima ugovora temeljem kojeg se financira određen program iz vanjskog izvora.

Udruga sama bira radnika kojeg će zaposliti i s kojim će sklopiti ugovor o radu, poštujući pri tome zahtjeve iz svojih akata o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, ako su tim internim aktima propisani posebni uvjeti za zapošljavanje radnika.

Ugovor o radu **OBAVEZNO** sadrži podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati (iznimno poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada)
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ZOR-a, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Točke od 6. do 9., te 11. i 12., može u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, zamijeniti upućivanje na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

DODATNI RAD

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, a o tome je dužan obavijestiti matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke koje sadrži redovan ugovor o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa 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 radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac o svome trošku može uputiti radnika na liječnički pregled.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, a na ovakva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Obveza donošenja pravilnika o radu

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.

Poslodavac koji zapošljava manje od dvadeset radnika može donijeti i objaviti pravilnik o radu.

Zabrana otkaza

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

RADNO VRIJEME

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno, a radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju prije opisanog dodatnog rada.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

ODMORI I DOPUSTI

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

PLAĆA

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu koja se može sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka - otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.
3. ostalih primitaka - primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu

Plaća prema ZORu se ugovara u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima, dok je ukupan trošak plaće trošak plaće uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun., odnosno iznimno iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

7. sporazumom radnika i poslodavca

8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

9. otkazom

10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

OTKAZ

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) 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.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Trajanje otkaznog roka vezano je uz trajanje radnog odnosa radnika kod tog poslodavca, i traje minimalno 2 tjedna do maksimalno 3 mjeseca, teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, a ne teče za vrijeme ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

ZAŠTITA RADNIKA

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 saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Poslodavac je dužan, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u navedenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, a protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

SINDIKAT

Sindikata može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.

Udrugu poslodavaca mogu utemeljiti tri pravne osobe ili punoljetne poslovno sposobne fizičke osobe.

Udrugu više razine mogu utemeljiti najmanje dvije udruge iz stavaka 1. ili 2. ovoga članka.

Uz posebne odredbe o sindikatu i udruzi poslodavaca koje su opisane u ZOR-u kao *lex specialis*, na rad ovakvih udruženja u ostalom se primjenjuju odredbe Zakona o udrugama.

NADZOR NAD PRIMJENOM PROPISA O RADU

Upravni nadzor nad primjenom ZOR-a i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.

Inspekcijski nadzor nad provedbom ZOR-a i na temelju njega donesenih propisa, te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije propisano.

Radnik, radničko vijeće, sindikat te poslodavac mogu zahtijevati od inspektora rada provođenje inspekcijskog nadzora.

RJEŠAVANJE PROBLEMA I IZAZOVA U UPRAVLJANJU LJUDSKIM RESURSIMA U UDRUGAMA U POSTOJEĆIM ZAKONSKIM OKVIRIMA

Unutarnja motivacija i osjećaj zadovoljstva je glavni razlog (ili bi morao biti) uključivanja ljudi u neprofitne organizacije, odnosno nisu potaknute nekim vanjskim utjecajima te najčešće nisu motivirane novčanim nagradama.

Osnovni motivatori su stjecanje novih znanja i vještina, pomaganje drugima, izgradnja vlastitih vještina, usavršavanja i napredovanja.

Unutar udruge potrebno je razlikovati osobe koje u njoj rade dobrovoljno, od onih koji su u udruzi zaposleni, te je potrebno odrediti različite metode motivacije.

Zaposlenici se mogu motivirati materijalnim nagradama (povećanje plaća, bonusi i različite naknade (putni troškovi, regres, božićnice) te nematerijalnim davanjima (odmor, plaćeni dopust, mogućnost usavršavanja, prijevoz, fleksibilno radno vrijeme, priznanje uspjeha u radu).

Dobrovoljni članovi mogu se motivirati edukacijama i treninzima, davanjem na revers opreme kojom raspolaže udruga a koja se koristi za ciljeve udruge (npr. fotografska oprema, računalo, nošnja i sl.), motivacijskim putovanjima, davanjem priznanja za postignute uspjehe i slično.

U udruzi se preporuča organizirati rotaciju poslova kako bi se čim više članova/zaposlenika upoznalo da svim aspektima funkcioniranja udruge.

Na ovaj način povećava se efikasnost u provedi djelatnosti udruge i postignuću ciljeva, jer se određeni poslovi ne fokusiraju samo na jednu ili određene osobe.

Također, rotacija u velikoj mjeri smanjuje mogućnost centralizacije upravljačkih prava oko jedne osobe ili skupine osoba, a isti učinak možemo priznati i transparentnosti u radu.

Rješavanje konflikata u udruzi ipak je najveći izazov u vođenju udruge.

Zakon o udrugama propisuje da se statutom definiraju uvjeti i način učlanjivanja i prestanak članstva, prava, obveze i odgovornosti te stegovna odgovornost članova kao i načinu rješavanja sporova i sukoba interesa unutar udruge.

Također propisuje da ako službena osoba nadležnog upravnog tijela utvrdi da postoji spor između članova udruge ili sukob interesa unutar udruge koji nije riješen na način propisan statutom, a rješavanje kojeg utječe na upis promjene u registar udruga, postupak može prekinuti rješenjem dok se to pitanje ne riješi mirenjem ili pred općinskom sudom nadležnim prema sjedištu udruge.

U tu svrhu formiraju se stegovna povjerenstva (mogu imati i drugi ime) koja provode postupak koji predviđa statut.

Udruge propisuju vođenje stegovnog postupka radi različitih razloga od kojih neki mogu biti: povreda statuta, zloupotreba članstva, kršenje etičkih normi, vrijeđanje ili omalovažavanje drugih članova i slično.

Izrečene sankcije mogu biti opomena, isključenje iz udruge ili neka druga adekvatna mjera.

Unatoč propisanim mjerama za stegovnu odgovornost u udruzi, svim je sukobima potrebno prići objektivno i nastojati ih riješiti mirnim putem uz kompromis svih strana.

Normativni okvir:

1. Zakon o udrugama („Narodne novine“ broj 74/14, 70/17, 98/19, 151/22)
2. Zakon o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)

Primjer pravilnika o radu:

Pravilnik o radu Udruge osoba s invaliditetom Križevci

Vrijedi pročitati:

Županić Nikolina - Upravljanje ljudskim potencijalima i motiviranje u neprofitnim organizacijama