

U skladu s člankom 21. i 22. Statuta Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije, KLASA: 012-03/18-01/02, URBROJ: 2196/1-16-18-2, od 23. travnja 2018. godine, njegovih izmjena i dopuna od 14. lipnja 2018. godine, KLASA: 012/-03/18-01/02, URBROJ: 2196/1-16-01-18-3, od 5. studenog 2018. godine, KLASA: 012/-03/18-01/02, URBROJ: 2196/1-16-01-18-3, od 11. listopada 2021. godine, KLASA: 012-03/21-01/01, URBROJ: 2196/1-16-03/3-21-1, Upravno vijeće Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije 8. veljače 2022. godine donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim „Pravilnikom o radu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije“ (dalje u tekstu: „Pravilnik“) uređuju se prava i obveze radnika „Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije“ (dalje u tekstu: „Agencija“) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, plaće i dodaci na plaće radnika, materijalna prava i odgovornost, zaštita prava radnika, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika, te ostalo.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno „Ugovorom o radu“, „Pravilnikom“, Zakonom, ili drugim propisom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

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

Članak 4.

Izraz radnik ima isto značenje kao djelatnik odnosno uposlenik i odnosi se na djelatnike (uposlenike) u „Agenciji“.

Članak 5.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese „Agencije“, a „Agencija“ će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje drugih prava utvrđenih „Pravilnikom“, drugim pod zakonskim aktima odnosno Zakonom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan Zakonom i „Pravilnikom“, zasnovati radni odnos u „Agenciji“ ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom i posebne uvjete predviđene u stavku 2. ovog članka.

Za zasnivanje radnog odnosa u „Agenciji“ kao poseban uvjet traži se da takva osoba mora biti državljanin Republike Hrvatske te ispunjavati posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene Zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije (dalje u tekstu: „Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu“).

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje Ravnatelj „Agencije“. Iznimno, u slučajevima izrazite žurnosti, provjeru sposobnosti može obaviti i jedna osoba koju odredi Ravnatelj „Agencije“.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. brzina i točnost obavljanja određenih radnih postupaka, poznavanje izrade poslovnih planova, investicijskih studija, prijavnih obrazaca, poznavanje gramatike i pravopisa te stranih jezika i MS Office programa, testovi rasuđivanja, te slično).

O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

Na osnovu prethodne provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova s odabranom osobom će se zasnovati radni odnos.

Članak 8.

Zaposlenici upravnih tijela Vukovarsko-srijemske županije mogu se temeljem sporazuma zaposliti u Agenciji bez raspisivanja natječaja i bez prethodne provjere znanja.

Sporazum o premještanju sklapaju pročelnik upravnog tijela u kojoj je osoba do tada radila i ravnatelj Agencije uz suglasnost te osobe.

Članak 9.

Radnik Agencije može biti premješten na drugo radno mjesto unutar iste kategorije radnog mjesta, bez raspisivanja javnog natječaja, na dva načina: po potrebi posla i na zamolbu radnika.

Članak 10.

Premještaj po potrebi posla je moguć ako postoji stvarna potreba Agencije, nužna za obavljanje posla.

Radnik Agencije se može premjestiti na drugo radno mjesto u istoj ili drugoj ustrojstvenoj jedinici, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova.

Iznimno, radnika se može uz njegov pristanak, premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova za koje ispunjava propisane uvjete.

Premještaj po potrebi posla je moguć ako postoji slobodno radno mjesto propisano Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije.

Odluku o tome donosi ravnatelj Agencije.

Potreba premještaja mora biti obrazložena.

Članak 11.

Radnika Agencije se može premjestiti na njegovu zamolbu na drugo radno mjesto u istoj ili drugoj ustrojstvenoj jedinici, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova.

Iznimno, radnika se može uz njegov pristanak premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova za koje ispunjava propisane uvjete.

Premještaj po zamolbi radnika je moguć ako postoji slobodno radno mjesto propisano Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije.

Odluku o tome donosi ravnatelj Agencije.

Potreba premještaja mora biti obrazložena.

Članak 12.

Radnik Agencije može napredovati, bez raspisivanja javnog natječaja, prelaskom u višu kategoriju radnog mjesta s višim koeficijentom za izračun plaće od onog na koje je trenutno raspoređen.

Odluku o napredovanju radnika donosi ravnatelj Agencije uz uvjet da postoji slobodno radno mjesto propisano Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije i da radnik ispunjava uvjete za to radno mjesto.

Radnik koji ne ispunjava uvjet radnog iskustva propisanog za radno mjesto na koje se napredovanjem raspoređuje može izvanredno napredovati uz uvjet da postoji slobodno radno mjesto propisano Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije, da radnik postiže naročito istaknute rezultate rada koji pridonose unaprjeđenju i postizanju ciljeva Agencije i da je proteklo minimalno 6 mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa u Agenciji.

Odluku o izvanrednom napredovanju donosi ravnatelj Agencije.

Odluka o izvanrednom napredovanju radnika mora biti obrazložena.

Članak 13.

Radni odnos zasniva se „Ugovorom o radu“, koji potpisuje Ravnatelj „Agencije“ kao poslodavac.

S izabranim radnikom za poslove Ravnatelja „Agencije“, „Ugovor o radu“ potpisuje predsjednik Upravnog vijeća „Agencije“. Imenovanje i razrješenje Ravnatelja „Agencije“ obavlja Upravno vijeće na način i po postupku utvrđenom Statutom „Agencije“.

Najmanje 90 dana prije isteka mandata ravnatelja, Upravno vijeće donosi odluku o raspisivanju javnog natječaja za izbor ravnatelja. Ista osoba može se ponovno imenovati za ravnatelja. U slučaju da ravnatelj po prestanku mandata ne bude ponovo imenovan, raspoređuje se na slobodno radno mjesto u Agenciji ili upravnim tijelima i službama Vukovarsko-srijemske županije na neodređeno vrijeme, sukladno stručnoj spremi i uvjetima radnog mjesta.

Članak 14.

„Ugovor o radu“ mora sadržavati sve stavke propisane „Zakonom o radu“ i biti sklopljen u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, „Agencija“ je dužna radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa u „Agenciji“, Ravnatelj može ugovoriti da se rad obavlja u mjestu rada različitom od mjesta sjedišta Agencije.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen „Ugovorom o radu“, kao i na mjesto rada određeno Ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen „Ugovorom o radu“, taj će se Ugovor raskinuti.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u ovaj „Pravilnik“ i ostale akte „Agencije“ kojima se određuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

„Ugovor o radu“ sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

„Ugovor o radu“ na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.

Ako „Ugovorom o radu“ nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

„Ugovor o radu“ može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
- privremenom povećanju opsega posla, temeljem projekta koji provodi „Agencija“ ili iz bilo kojeg drugog razloga,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- u ostalim slučajevima glede specifičnosti „Agencije“.

„Agencija“ smije s istim radnikom sklopiti uzastopni „Ugovor o radu“ na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom Ugovoru ili pisanoj potvrdi o sklopljenom „Ugovoru o radu“ mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih „Ugovora o radu“ sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi „Ugovor o radu“, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom ili „Pravilnikom“.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi „Ugovor o radu“ sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna „Ugovora o radu“ na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga Ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim „Ugovorom o radu“ na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je „Ugovor o radu“ na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama „Zakona o radu“ ili ako radnik nastavi raditi u „Agenciji“ i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

„Agencija“ je dužna 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.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 17.

Prilikom sklapanja „Ugovora o radu“, kao 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.

Članak 18.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, „Agencija“ može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi „Agencija“.

3. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 19.

Prilikom sklapanja „Ugovora o radu“ na neodređeno vrijeme može se ugovoriti probni rad i to u skladu sa Zakonom i ostalim propisima.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Za vrijeme probnog rada, radnika nadzire i prati njegov neposredni nadređeni rukovoditelj tj. radnik koji mu je nadređen, te nakon isteka probnog rada daje ocjenu o zadovoljavanju radnika na probnom radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz „Ugovora o radu“.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 20.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, „Agencija“ može zaposliti kao pripravnika.

„Ugovor o radu“ pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 21.

„Ugovorom o radu“ utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Prilikom sklapanja „Ugovora o radu“ pripravnika, „Agencija“ imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka imenuju se, u pravilu, zaposlenici „Agencije“ koje imenuje Ravnatelj „Agencije“.

Članak 22.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 23.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Članak 24.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u skladu s Zakonom.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 25.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, „Agencija“ može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz „Zakona o radu“ i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju „Ugovora o radu“, plaći i naknadi plaće te prestanku „Ugovora o radu“.

„Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad“ mora se sklopiti u pisanom obliku.

4. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveza Agencije u zaštiti života, zdravlja i čudoređa

Članak 26.

„Agencija“ je dužna pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

„Agencija“ je dužna upoznati radnika s opasnostima posla kojeg on obavlja, a dužna ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 27.

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

Prije i prilikom sklapanja ugovora o radu, Agencija je ovlaštena prikupljati samo one osobne podatke radnika koje je dopušteno prikupljati, obrađivati i koristiti, a to su osobni podaci radnika koji su predviđeni kao nužni radi vođenja evidencije o radnicima i radnom vremenu kako slijedi:

- ime i prezime
- osobni identifikacijski broj
- državljanstvo
- dan, mjesec, godina i mjesec rođenja
- prebivalište ili uobičajeno boravište
- podaci vezani za određena ustegnuća ili olakšice na plaći (kreditna zaduženja radnika, alimentacije)
- završeno obrazovanje ili drugi oblici stručnog usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema, te razina visokog obrazovanja) te ostali oblici usavršavanja tokom rada
- podaci o dosadašnjem zaposlenju – radna mjesta i trajanja radnog odnosa
- podaci o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu ili koja ugrožava život i/ili zdravlje ljudi s kojima u svom radu dolazi u dodir
- ostali podaci , sukladno Zakonu o zaštiti podataka

Agencija osobne podatke o radniku smije dostavljati trećim osobama, samo ako je to potrebno radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom kako slijedi:

- Hrvatski zavod za mirovinsko i zdravstveno osiguranje
- banka kod koje radnik ima otvoren račun
- i u drugim slučajevima kada postoji zakonska osnova, u svakom slučaju kada to nije u suprotnosti s odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Natječajna dokumentacija odnosno podaci o kandidatima čuvaju se šest mjeseci od završetka natječaja, a dulje u slučaju sudskog ili sličnog postupka, u kojem slučaju se čuvaju do završetka postupka. Nakon isteka roka čuvanja dokumentacija se uništava, s time da svaki kandidat do isteka roka čuvanja može preuzeti svoju dokumentaciju u prostorijama Agencije”.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo „Agencija“ ili osoba koju Ravnatelj „Agencije“ za to posebno opunomoći.

5. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 28.

„Agencija“ ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog „Ugovora o radu“ pod nepovoljnijim uvjetima.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete uređuje se prema „Zakonu o radu“ i posebnim propisima.

Članak 29.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 30.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, „Agencija“ ne smije otkazati „Ugovor o radu“ trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Članak 31.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati „Ugovor o radu“ izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, „Ugovor o radu“ može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati „Ugovor o radu“ izvanrednim otkazom.

Članak 32.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, „Agencija“ mu je dužna ponuditi sklapanje „Ugovora o radu“ za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

6. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 33.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti „Agenciju“ o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan 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 u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 34.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, „Agencija“ ne može otkazati „Ugovor o radu“ u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka osim ako to Zakon dozvoljava ili nalaže.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 35.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, „Agencija“ mu može ponuditi sklapanje „Ugovora o radu“ za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 36.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje „Ugovora o radu“ za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova „Agencija“ je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove ako to Zakon nalaže.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira „Agencija“.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 37.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije „Agencija“ ne može osigurati odgovarajuće poslove iz čl. 30. „Pravilnika“, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 30. ovog „Pravilnika“ nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

7. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Pojam radnog vremena

Članak 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama „Agencije“, na mjestu gdje se njezini poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi „Agencija“.

Puno radno vrijeme

Članak 39.

Puno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac s kojim radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 40.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima „Agencije“.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme s „Agencijom“, radnik je dužan obavijestiti „Agenciju“ o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Prekovremeni rad

Članak 41.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

Odmori i dopusti

Članak 42.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Ravnatelj „Agencije“.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 43.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja „Agencije“.

Članak 44.

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

Članak 45.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 46.

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

Članak 47.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 48.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada u „Agenciji“.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 49.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanja prava na godišnji odmor na način propisan čl. 48. st. 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 50.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom,
 - nedjeljom, blagdanima i neradnim danima
 - određenim zakonom1 dan
2. s obzirom na složenost poslova:
 - zaposlenicima raspoređenim na poslove VSS i VŠS
 - zaposlenicima raspoređenim na poslove SSS4 dana
3 dana
3. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 10 godina radnog staža
 - od 10 do 15 godina radnog staža
 - od 15 do 20 godina radnog staža
 - od 20 do 25 godina radnog staža
 - od 25 do 30 godina radnog staža
 - od 30 do 35 godina radnog staža
 - od 35 i više godina radnog staža2 dana
3 dana
4 dana
5 dana
6 dana
7 dana
8 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete po
 - samohranom roditelju
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu
 - osobi s invaliditetom2 dana
1 dan
3 dana
3 dana
3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati više od 30 radnih dana u godini.

Članak 51.

Razdoblje korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se „Odlukom o korištenju godišnjeg odmora“.

„Odluku o korištenju godišnjeg odmora“ donosi Ravnatelj „Agencije“, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog radnika u skladu s mogućnostima i radnim zadaćama odnosno obvezama „Agencije“.

„Odluka o korištenju godišnjeg odmora“ iz stavka 2. ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja svibnja.

Članak 52.

„Odluka o korištenju godišnjeg odmora“ sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- razdoblje korištenja godišnjeg odmora

Članak 53.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 54.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Razdoblje korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje Ravnatelj „Agencije“.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 55.

U slučaju prestanka „Ugovora o radu“ „Agencija“ je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 56.

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 obavijestiti svog nadređenog i Ravnatelja „Agencije“ najmanje jedan radni dan prije.

Članak 57.

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. ovoga članka donosi Ravnatelj „Agencije“.

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

Članak 58.

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

Troškovima iz stavka 1. ovoga 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 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust (oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće) do sedam dana tijekom kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

sklapanje braka	5 radnih dana
rođenje djeteta	5 radnih dana
teže bolesti člana uže obitelji uz nalaz i mišljenje liječnika primarne zdravstvene zaštite	3 radna dana
smrti člana obitelji:	
- djeca, roditelji, očuh, maćeha, braća i sestre, posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, bračni i izvanbračni supružnici	7 radnih dana
- ostali članovi uže obitelji	3 radna dana
- roditelji bračnog i izvanbračnog supružnika	2 radna dana
više sile (požar, poplava i druge elementarne nepogode)	5 radnih dana
stručno školovanje vezano uz potrebe Agencije	na način utvrđen u čl. 60.
dobrovoljni darovatelji krvi za svako davanje	2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Iznimno, osim razloga navedenih u tabelarnom prikazu, Ravnatelj može radnika za važne osobne potrebe osloboditi od obveze rada uz naknadu plaće u trajanju do 3 radna dana, a voditelj pojedinog Odjela do 2 radna dana, pod uvjetom da to ne utječe na poslove i organizaciju rada u Agenciji.

Za svako pojedinačno davanje krvi radnik ima pravo na dva dana plaćenog dopusta prema vlastitom izboru sukladno radnim obvezama u godini kada je dao krv neovisno o ostalim slučajevima korištenja plaćenog dopusta, ali je dužan o tome obavijestiti Ravnatelja „Agencije“ najmanje jedan radni dan ranije.

Članak 60.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja upućenog od strane „Agencije“, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju:

- 5 dana za pripremanje polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita,
- 5 dana za diplomski rad, magistarski rad i doktorat,
- 1 dan za svaki ispit ili dio ispita (pisani ili usmeni) po predmetu,
- 1 dan za druge završne ispite.

Članak 61.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 62.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 63.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova „Agencije“, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita na fakultetu najmanje 10 radnih dana,
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 radnih dana,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 radna dana.

Kad to okolnosti zahtijevaju, može se radniku neplaćeni dopust odobriti u trajanju duljem od 30 dana, o čemu će se sa radnikom sačiniti poseban sporazum.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

8. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 64.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen zaposlenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža, a najviše do 20%.

Osnovicu za izračun plaće i koeficijente složenosti radnog mjesta u „Agenciji“ određuje Upravno vijeće.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 65.

Radna mjesta u „Agenciji“ razvrstavaju se prema složenosti poslova s utvrđenim koeficijentima složenosti.

Za ustrojena radna mjesta u „Agenciji“ određuju se sljedeći koeficijenti složenosti poslova:

Ravnatelj	5,20
Zamjenik ravnatelja	4,30
Savjetnik za strateške sektore	4,00
Savjetnik za pripremu i provedbu infrastrukturnih projekata	3,20
Pravnik/voditelj Odsjeka za opće, pravne i financijske poslove	3,00
Viši voditelj projekta/voditelj Odsjeka za gospodarstvo i tržišne poslove	3,00
Voditelj odjela za regionalni razvoj i strateško planiranje	3,90
Voditelj odjela za pripremu programa i projekata	3,90
Voditelj odjela za provedbu programa i projekata	3,90
Voditelj odjela za istraživanje, razvoj i međunarodnu suradnju	3,90
Računovođa	3,00
Viši voditelj projekta	3,00
Viši stručni referent	2,60
Savjetnik za IT poslove	2,60
Voditelj projekta	2,60
Projektni asistent	2,00
Pomoćnik računovođe	1,82
Tajnica ravnatelja	1,82
Administrativni referent	1,82

Članak 66.

Pojedinačna rješenja o utvrđivanju plaće, naknada i drugih primanja za radnike donosi Ravnatelj „Agencije“, a za Ravnatelja Upravno vijeće.

Članak 67.

Za nadprosječne rezultate u radu, radnik može svake godine ostvariti dodatak za uspješnost u radu.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka može iznositi najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak na plaću.

Odluku o tome koji će radnik ostvariti dodatak, kao i o iznosu dodatka iz stavka 1. ovog članka donosi Ravnatelj „Agencije“, a za Ravnatelja „Agencije“ donosi Upravno vijeće.

Članak 68.

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec najkasnije do 15. sljedećeg mjeseca.

Članak 69.

„Agencija“ je dužna na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 70.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

za rad noću	40%
za prekovremeni rad	50%
za rad subotom	25%
za rad nedjeljom	35%
za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni	10%
za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10%
ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za	15%
ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za	8%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Ako radnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može 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 71.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 72.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

9. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Prigodne nagrade

Članak 73.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu godišnje (božićnica, regres za godišnji odmor i dr.) u iznosu koji „Agencija“ prema poreznim propisima može kao neoporezivi iznos isplatiti radniku, a u skladu s financijskim mogućnostima „Agencije“ o čemu odlučuje Ravnatelj „Agencije“.

Ukoliko se isplaćuje regres za korištenje godišnjeg odmora, radniku će se isti isplatiti jednokratno, a najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 74.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 8 zadnjih isplaćenih mu neto plaća u „Agenciji“.

Otpremnina za radnika koji odlazi u mirovinu isplaćuje se u razdoblju koje Odlukom odredi Ravnatelj „Agencije“, a koje ovisi o financijskim mogućnostima „Agencije“.

Odluku o otpremnini za Ravnatelja „Agencije“ donosi Upravno vijeće, ali otpremnina ne može biti manja od 10 zadnjih isplaćenih mu neto plaća u „Agenciji“.

Potpore

Članak 75.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika, u neto iznosu u visini jedne osnovice za obračun plaće,
- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada, u neto iznosu u visini tri osnovice za obračun plaće i troškove pogreba,
- smrti radnika, u neto iznosu u visini dvije osnovice za obračun plaće, i troškove pogreba,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u neto iznosu u visini jedne osnovice za obračun plaće,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, a neovisno o tome kada je ono započelo, u neto iznosu u visini jedne osnovice za obračun plaće jednom godišnje,

- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova u neto iznosu u visini jedne osnovice za obračun plaće jednom godišnje.

Službeno putovanje

Članak 76.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja.

Visina dnevnice određuje se prema poreznim pravilima.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe prema poreznim pravilima. Ovisno o financijskim mogućnostima „Agencije“, Ravnatelj Odlukom može smanjiti naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

Korištenje službenog automobila uređuje se prema „Pravilniku“ kojeg donosi Ravnatelj „Agencije“.

Terenski dodatak

Članak 77.

Za vrijeme rada izvan mjesta rada i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koji mu pokriva povećane troškove zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za idući mjesec.

Visina terenskog dodatka određuje se prema „Pravilniku o porezu na dohodak“.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 78.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Visina naknade određuje se prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, međumjesnim javnim prijevozom u visini troškova stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte ukoliko razdaljina do njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi Ravnatelj „Agencije“.

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se unazad i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za protekli mjesec.

Ako od mjesta prebivališta, odnosno boravišta radnika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine, nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez organiziranog javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene pojedinačne karte javnog prijevoza u najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Ravnatelj „Agencije“ u dogovoru sa radnikom, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Članak 80.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža

Članak 81.

Radniku se može isplatiti nagrada za kontinuirani rad na poslovima razvoja „Agencije“ kada navršši:

- 5 godina – u neto iznosu u visini 1 osnovice za obračun plaće
- 10 godina – u neto iznosu u visini 1,25 osnovice za obračun plaće
- 15 godina – u neto iznosu u visini 1,50 osnovice za obračun plaće
- 20 godina – u neto iznosu u visini 1,75 osnovice za obračun plaće
- 25 godina – u neto iznosu u visini 2 osnovice za obračun plaće
- 30 godina – u neto iznosu u visini 2,50 osnovice za obračun plaće
- 35 godina – u neto iznosu u visini 3 osnovice za obračun plaće
- 40 godina – u neto iznosu u visini 4 osnovice za obračun plaće.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu ukoliko „Agencija“ ima financijskih mogućnosti za isplatu jubilarne nagrade.

Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi Ravnatelj „Agencije“ za radnike, a za Ravnatelja „Agencije“ Upravno vijeće.

Ako radniku prestaje radni odnos u „Agenciji“, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada se može isplatiti zaposleniku sljedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa, u skladu s financijskim mogućnostima „Agencije“ o čemu odlučuje Ravnatelj „Agencije“ za radnike, a za Ravnatelja „Agencije“ upravno vijeće.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 82.

„Agencija“ može radniku za svako dijete mlađe od 15 godina starosti ili koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u prigodi Dana sv. Nikole isplatiti iznos, koji se prema posebnim propisima može isplatiti bez poreza.

Ako su oba roditelja zaposlenici u „Agenciji“, dar za djecu isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema poreznim pravilima.

Odluku o isplati sredstava za poklon u prigodi Dana sv. Nikole donosi Ravnatelj „Agencije“ u skladu s financijskim mogućnostima „Agencije“.

Članak 83.

Ovisno o financijskom poslovanju „Agencije“ Ravnatelj može odlučiti da se pojedina materijalna prava radnika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom, a za Ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

10. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 84.

O pravima i obvezama radnika odlučuje Ravnatelj „Agencije“ ili osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti Ravnatelj u skladu sa Zakonom, drugim propisima, ovim „Pravilnikom“, „Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Agencije“ i drugim općim aktima „Agencije“.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 85.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se u pisanom obliku dostavljaju radniku u poslovnim prostorima „Agencije“, za vrijeme radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio u „Agenciji“ i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi „Agencija“. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva odnosno u skladu sa Zakonom.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči „Agencije“. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 86.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od „Agencije“ ostvarenje tog prava.

Ako „Agencija“ u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 87. ovoga „Pravilnika“.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 87.

„Agencija“ je dužna zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta.

„Agencija“ je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja,

društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Dostojanstvo radnika i zaštita od diskriminacije štite se u skladu s odredbama „Zakona o radu“, te posebnim propisima i općim aktima „Agencije“.

Ostala prava iz radnog odnosa

Članak 88.

Radnik za čijim je radom prestala potreba u „Agenciji“, ima u roku od dvije godine prednost kod prijema na rad u „Agenciji“, 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 89.

Radniku kojem nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju teže povrede radne dužnosti i osobito teške povrede radne dužnosti zbog koje mu je izrečena mjera prestanka radnog odnosa putem posebnog postupka odnosno Zakona.

Informiranje

Članak 90.

„Agencija“ je dužna radniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj zaposlenika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim „Pravilnikom“ uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
- o mjesečnim obračunima plaća radnika, uz njihov pristanak.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 91.

„Agencija“ će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe „Agencije“ radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i „Agencije“, uređuju se posebnim Ugovorom u skladu s ovim „Pravilnikom“ i „Ugovorom o radu“.

Članak 92.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi zakonski otkazni rok, ako s „Agencijom“ ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

11. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 93.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu „Agenciji“, 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 počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 94.

Visina štete utvrđuje se na osnovi tržišne vrijednosti stvari, a ako ove nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari (osnovno sredstvo, sitni inventar itd.).

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 95.

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

Regresna odgovornost radnika

Članak 96.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila „Agencija“, dužan je „Agenciji“ nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost „Agencije“ za štetu uzrokovanu radniku

Članak 97.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, „Agencija“ je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je „Agencija“ uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

12. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA ZA POVREDE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 98.

Svaki se radnik potpisom „Ugovora o radu“ obvezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom o radu, ovim „Pravilnikom“, aktima „Agencije“ i zakonima.

U slučaju neobavljanja radnih obveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za povredu radne obveze odnosno povredu odredaba „Ugovora o radu“.

Članak 99.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ugovorom o radu, ovim „Pravilnikom“ te ostalim aktima „Agencije“, „Agencija“ može pod uvjetima i na način utvrđen u ovom „Pravilniku“, Zakonom ili „Ugovorom o radu“, radniku otkazati „Ugovor o radu“.

U slučaju otkaza „Ugovora o radu“ uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, „Agencija“ je obvezna prethodno pisanim putem upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa „Agencije“ i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Vrste povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 100.

Povrede radnih obveza mogu biti: lakše, teže i osobito teške.

Članak 101.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

- kašnjenje na posao uz izrečenu opomenu nadređenog rukovoditelja
- neovlašteno, bez odobrenja rukovoditelja, izlaženje tijekom radnog vremena uz izrečenu mjeru nadređenog rukovoditelja

Članak 102.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neopravdano kašnjenje na posao uz izrečenu mjeru opomene od strane Zamjenika ravnatelja „Agencije“
- samovoljno napuštanje radnog mjesta uz izrečenu mjeru opomene od Zamjenika ravnatelja „Agencije“
- kršenje obveze iz „Ugovora o radu“
- kršenje propisa o zaštiti na radu
- kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okolnosti
- neizvršavanje pravomoćne sudske odluke u svezi radnog odnosa
- namjerno ometanje u radu drugih radnika
- grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima
- neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine „Agencije“ izvan radnih prostorija i neovlašteno korištenje istih u privatne svrhe
- neprovođenje, kršenje, neizvršavanje donesenih akata „Agencije“
- narušavanje ugleda „Agencije“
- namjerno nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročeni manjak u visini do 5.000,00 kn
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje

Članak 103.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- samovoljno napuštanje radnog mjesta uz izrečenu mjeru opomene od strane Ravnatelja „Agencije“
- neopravdano kašnjenje na posao uz izrečenu mjeru opomene od strane Ravnatelja „Agencije“
- nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza ili odbijanje izvršenja naredbi neposrednog rukovoditelja
- izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog Kaznenim zakonom RH
- nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročen manjak u visini većoj od 5.000 kn na više
- protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili druge osobe na radu ili u svezi sa radom
- odavanje poslovne tajne „Agencije“
- neopravdani izostanak s posla više od tri radna dana u kalendarskoj godini
- izazivanje nereda, posebice tuče u službenim prostorijama „Agencije“
- fizički napad na radne kolege, rukovoditelje i stranke u „Agenciji“
- zlouporaba položaja, prekoračenje ovlaštenja
- opetovano počinjenje težih povreda obveza iz radnog odnosa
- grubo narušavanje ugleda „Agencije“
- sklapanje štetnih ugovora, odnosno potpisivanje ugovora ili drugih akata bez odgovarajućeg ovlaštenja
- falsificiranje bilo kakvih isprava do kojih je radnik došao na radu ili u svezi s radom
- kopiranje i iznošenje službene dokumentacije iz službenih prostorija bez odobrenja nadređenog rukovoditelja
- obavljanje poslova iz popisa djelatnosti poslova „Agencije“, za sebe ili drugoga bez pismenog odobrenja Ravnatelja „Agencije“
- krađa, utajivanje ili pronevjera sredstava ili pokušaji takvih radnji
- posluživanje novcem, vrijednosnim papirima, materijalom ili sredstvima rada u svoju korist ili korist treće osobe
- davanje netočnih podataka i izvještaja nadređenim tijelima i osobama s namjerom da utječu na donošenje nepravilne odluke
- neopravdano odbijanje izvršenja poslova ili radnih zadataka
- namjerno kršenje zakona i drugih propisa
- druge povrede koje su aktima „Agencije“ određene kao osobito teške

Članak 104.

Za povrede obveza iz radnog odnosa „Agencija“ može donijeti:

- upozorenje na obveze iz radnog odnosa
- redoviti otkaz „Ugovora o radu“

- otkaz „Ugovora o radu“ s ponudom izmijenjenog Ugovora
- izvanredni otkaz „Ugovora o radu“

Pokretanje postupka odgovornosti za povrede obveza iz radnog odnosa za djelatnike pokreće odgovorni rukovoditelj, a za rukovoditelja postupak pokreće Ravnatelj „Agencije“ kao i za sve ostale djelatnike „Agencije“.

Svakom djelatniku protiv kojega se provodi postupak utvrđivanja povreda iz radnog odnosa u skladu u ovim „Pravilnikom“, „Ugovorom o radu“ i Zakonom, nadređeni rukovoditelj omogućit će da pismeno iznese svoju obranu nadređenom rukovoditelju.

Pokretanje postupka odgovornosti djelatnika za povrede obveza iz radnog odnosa za djelatnike provodi nadređeni rukovoditelj čemu izvješćuju Ravnatelja „Agencije“ kao i o izrečenim mjerama.

Nakon provedenog postupka nadređeni rukovoditelj donosi odluku o izrečenoj mjeri.

Izrečene mjere unose se u osobni očevidnik djelatnika „Agencije“ koji vodi osoba zadužena za personalne (kadrovske poslove) u „Agenciji“.

Za postupak utvrđivanja odgovornosti za povrede obaveza iz radnog odnosa za Ravnatelja „Agencije“ postupak provodi Upravno vijeće „Agencije“.

13. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka „Ugovora o radu“

Članak 105.

„Ugovor o radu“ prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se „Agencija“ i radnik drugačije ne dogovore
- sporazumom radnika i „Agencije“
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima propisanim „Zakonom o radu“ i drugim zakonima

Sporazum o prestanku „Ugovora o radu“

Članak 106.

Sporazum o prestanku „Ugovora o radu“ zaključuje se u pisanom obliku.

Otkaz „Ugovora o radu“

Članak 107.

„Ugovor o radu“ mogu otkazati „Agencija“ i radnik.

Redoviti otkaz „Ugovora o radu“

Članak 108.

„Agencija“ 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 obavljanje 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)

Ukoliko „Agencija“ poslovno uvjetovanim otkazom otkáže radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu „Ugovora o radu“ radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, „Agencija“ je dužna ponuditi sklapanje „Ugovora o radu“ radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članka 109.

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

Izvanredni otkaz „Ugovora o radu“

Članak 110.

„Agencija“ i radnik imaju opravdan razlog za otkaz „Ugovora o radu“ sklopljenog na neodređeno 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 obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

„Ugovor o radu“ može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka „Ugovora o radu“ koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže „Ugovor o radu“, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja „Ugovorom o radu“ preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 111.

Nisu opravdani razlozi za otkaz:

- Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede
- Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv „Agencije“ zbog povrede zakona, drugog propisa ili „Pravilnika o radu“, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti
- Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Otkaz „Ugovora o radu“ sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 112.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 113.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, „Agencija“ je dužna radnika pisanim putem upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za

slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od „Agencije“ da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, „Agencija“ je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisanim putem, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od „Agencije“ da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 114.

Otkaz mora imati pisani oblik.

„Agencija“ mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza „Ugovora o radu“.

Trajanje otkaznog roka

Članak 115.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, za određivanje duljine trajanja otkaznog roka primjenjuju se odredbe „Zakona o radu“.

Radniku kojem se „Ugovor o radu“ otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih „Zakonom o radu“ u slučaju redovitog otkaza.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 116.

Odredbe ovoga „Pravilnika“ koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kad „Agencija“ otkáže „Ugovor o radu“ i istodobno predloži radniku sklapanje „Ugovora o radu“ pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu „Agencije“, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana od dana dostave ponude.

Otpremnina

Članak 117.

Radnik kojemu „Agencija“ otkazuje nakon 2 godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnoga trajanja radnog odnosa u „Agenciji“.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka „Ugovora o radu“, za svaku navršenu godinu rada u „Agenciji“.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka „Ugovora o radu“.

O ukupnom iznosu otpremnine odlučuje Upravno vijeće na prijedlog Ravnatelja „Agencije“, a za Ravnatelja Upravno vijeće uz suglasnost župana.

Vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju

Članak 118.

„Agencija“ je dužna u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

„Agencija“ je dužna u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog osiguranja i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka u potvrdi se ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog „Ugovora o radu“.

14. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Svi opći akti „Agencije“ koji se primjenjuju i vezani su uz ovaj „Pravilnik o radu“, a nisu s njim usklađeni do dana njegovog donošenja, ostaju na snazi i bit će usklađeni u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu ovog „Pravilnika“.

Ovaj Pravilnik bit će objavljen na oglasnoj ploči Agencije danom donošenja, a stupa na snagu 17. veljače 2022. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti raniji Pravilnik od 29. prosinca 2020. godine, KLASA: 023-06/20-02/01, URBROJ: 2196/1-16-01-20-3.

KLASA: 025-02/22-02/01

URBROJ: 2196-16-01-22-2

Vinkovci, 8. veljače 2022. godine

Predsjednica Upravnog vijeća
Marija Budimir, prof.


