

Na temelju odredbi članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 11. točke 8. te članka 22. i 23. Statuta Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije od 23. veljače 2022. godine, (KLASA: 025-02/22-05/01; URBROJ: 2196-100-01-22-1;) Odluke o izmjeni i dopuni Statuta Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije od 30. prosinca 2022. godine, (KLASA: 025-02/22-05/01; URBROJ: 2196-100-05/1-22-4;) i od 28. veljače 2023. godine (KLASA: 025-02/23-05/01; URBROJ: 2196-100-05/1-23-1;) Upravno vijeće Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije 17. prosinca 2025. 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 sukladno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije (dalje u tekstu: Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu), Zakonom ili drugim propisom.

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa, provodi se testiranje onih kandidata koji su ispunili formalne uvjete iz javnog natječaja, radi utvrđivanja njihovog znanja, sposobnosti i vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje Ravnatelj Agencije sukladno odredbama Pravilnika o postupku provjere znanja u svrhu zasnivanja radnog odnosa u Razvojnoj agenciji Vukovarsko-srijemske županije.

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

Nakon provedenog cjelokupnog postupka testiranja, odluku o zasnivanju radnog odnosa s odabranom osobom donosi Ravnatelj Agencije.

Članak 8.

Zaposlenici u upravnim tijelima Vukovarsko-srijemske županije te ustanovama, trgovačkim društvima i drugim pravnim osobama koje su u 100 % vlasništvu Vukovarsko-srijemske županije mogu se temeljem sporazuma zaposliti u Agenciji bez raspisivanja natječaja i bez prethodne provjere znanja.

Zasnivanje radnog odnosa na način iz stavka 1. ovoga članka provodi se temeljem pisanog sporazuma između Ravnatelja Agencije i pročelnika upravnog tijela Vukovarsko-srijemske županije ili čelnika ustanove ili uprave trgovačkog društva odnosno pravne osobe u kojoj je osoba do tada radila, uz suglasnost te osobe.

Članak 9.

Radnik Agencije može biti premješten na drugo radno mjesto unutar iste kategorije radnog mjesta, bez raspisivanja javnog natječaja, zbog potrebe posla.

Članak 10.

Premještaj zbog potrebe 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.

Premještaj zbog potrebe 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.

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.

Odluka o napredovanju radnika mora biti obrazložena.

Članak 12.

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 13.

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 14.

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 15.

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. Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno:
 - o rokom ili
 - o nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Agencija s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine, s tim da se pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od stavaka 2. i 3. ovog članka trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine samo u tri slučaja:

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

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

Istekom roka od tri godine iz stavka 2. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine Agencija s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 16.

Agencija može s radnikom ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće).

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju sporazuma Agencije i radnika, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao privremen ili povremen.

Agencija je dužna radniku naknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada ako takav rad tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, a sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Agencija može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Agencija je radniku dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

U slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, radnik ostvaruje pravo na naknadu za troškove prehrane, dok pravo na troškove prijevoza ne ostvaruje osim u slučaju dolaska na posao po pozivu poslodavca.

O načinu ugovaranja, uvjetima i drugim pitanjima koja se odnose na mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, Ravnatelj Agencije će donijeti poseban Pravilnik o mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu kojim će se urediti osobito:

- podnošenje zahtjeva za takav rad,
- koja radna mjesta, odnosno koji radnici su isključeni od mogućnosti takvog rada,
- tko odlučuje o podnesenom zahtjevu,
- o vremenskom periodu na koji se može ugovoriti takav rad,
- o obvezi dostupnosti radnika i njegovom pristupu poslovnom prostoru Agencije,
- druga važna pitanja.

Članak 17.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće), i to u slučaju:

- zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
- trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene 8 godine života
- pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s Agencijom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 1. ovoga članka može zatražiti od Agencije da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, Agencija je dužna zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova

usvajanja s odgovornim početkom primjene te radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

Na ugovaranje i uvjeti pod kojima se može ostvariti ovakav način rada primjenjuje se Pravilnik o mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu iz članka 17. stavak 9. ovog Pravilnika.

Rad na daljinu

Članak 18.

Agencija može s radnikom ugovoriti rad na daljinu.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Agencija i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika.

Rad na daljinu se može samo i isključivo obavljati na području Republike Hrvatske.

Rad na daljinu, ne smatra se radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na daljinu može se obavljati kao privremen ili povremen.

Agencija je radniku koji radi na daljinu dužna dostaviti pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu kojih se isti dužan pridržavati, a radnik je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu na posebnom obrascu kojeg mu dostavi Agencija.

Evidenciju o radnom vremenu iz stavka 6. ovoga članka radnik se obvezuje Agenciji dostaviti do završetka radnog vremena, odnosno evidenciju za cijeli mjesec do kraja tog mjeseca.

Radnik mora osigurati svoju dostupnost Agenciji za vrijeme trajanja radnog vremena, osim ako to nije moguće iz razloga više sile.

Dostupnost iz stavka 8. ovog članka radnik osigurava putem telefona, elektronske pošte, video-poziva i on line sastanaka.

U slučaju rada na daljinu radnik ostvaruje pravo na naknadu troškove prehrane dok ne ostvaruje pravo na naknadu troškova nastalih zbog rada na daljinu, kao ni troškove prijevoza osim u slučaju dolaska na posao po dogovoru s poslodavcem.

O načinu ugovaranja, uvjetima i drugim pitanjima koja se odnose na mogućnost rada na daljinu primjenjuje se Pravilnik o mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu iz članka 17. stavak 9. ovog Pravilnika.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 19.

Prilikom sklapanja Ugovor 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 20.

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 21.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno, od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz čl. 62. ovoga Pravilnika.

U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Za vrijeme probnog rada, radnika nadzire i prati osoba kojeg Ravnatelj Agencije imenuje mentorom, a koji zajedno s radnikovim neposredno nadređenim voditeljem, 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 jedan tjedan.

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

Članak 22.

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 23.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravnčkog 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 pripravnčkog 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 24.

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

Za trajanja pripravnčkog 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 25.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Članak 26.

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

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 27.

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 Ugovor o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku Ugovor 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 28.

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 29.

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 propisima o zaštiti osobnih 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 propisa 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 30.

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.

Agencija ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

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

Članak 31.

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

Članak 32.

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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 brige i njege djeteta, 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, Agencija ne smije otkazati Ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga, u skladu s posebnim propisom.

Članak 33.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama može otkazati Ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, Ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati Ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 34.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u

skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

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 35.

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 36.

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.

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

Članak 37.

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, ovlašteni 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 je dužna ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Agencija nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 38.

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, Agencija je dužna, 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.

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 39.

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 članka 39. ovog 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 iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 39. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

7. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Pojam radnog vremena

Članak 40.

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 njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Agencija.

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

Puno radno vrijeme

Članak 41.

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

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem (dodatan rad radnika) u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednak, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti i duže, a sve sukladno Zakonu o radu.

Radnik koji sukladno stavku 2. ovoga članka sklopio takav ugovor dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Agenciju o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 42.

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, osim u slučaju dodatnog rada iz članka 42. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 18. ovoga Pravilnika, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 43.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na temelju pisanog zahtjeva/odluke Ravnatelja Agencije dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Ravnatelja Agencije da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev/odluku, usmeni zahtjev je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prije uručenja pisanog zahtjeva/odluke, odnosno usmenog zahtjeva, iz stavka 2. ovoga članka voditelji su dužni o potrebi prekovremenog rada izvijestiti Ravnatelja Agencije koji će odlučiti postoji li potreba za prekovremenim radom.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje.

O prekovremenom radu radnik je dužan neposredno nadređenom voditelju predati pisano izvješće na propisanom obrascu (izvješće o prekovremenom radu).

Radnik koji je radio bez pisanog zahtjeva/odluke, odnosno usmenog zahtjeva sukladno stavku 1. i 2. ovoga članka smatra se da nije prekovremeno radio.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ravnatelj Agencije može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Odmori i dopusti

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno, 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 45.

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 46.

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

Članak 47.

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

Članak 48.

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

Članak 49.

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

Članak 50.

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.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanja prava na godišnji odmor na način propisan člankom 51. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 52.

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 zakonom | 1 dan |
| 2. s obzirom na složenost poslova: | |
| - zaposlenicima raspoređenim na poslove VSS i VŠS | 4 dana |
| - zaposlenicima raspoređenim na poslove SSS | 3 dana |
| 3. s obzirom na dužinu radnog staža: | |
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |
| 4. s obzirom na posebne socijalne uvjete: | |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku | |
| s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku | |
| za svako daljnje malodobno dijete po | 1 dan |
| - samohranom roditelju | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku | |
| djeteta s težim smetnjama u razvoju, | |
| bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom | 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 53.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj Agencije, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada kao i prijedloge svakog pojedinog radnika.

Plan korištenje godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ostvareni broj dana godišnjeg odmora,
- razdoblje korištenje godišnjeg odmora te
- potpis radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Ravnatelj Agencije najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Ukoliko tijekom godine dođe do promjene u planiranju godišnjih odmora, radniku se može odobriti korištenje godišnjeg odmora na pisani zahtjev (zahtjev za korištenje godišnjeg odmora) radnika, kojeg odobrava Ravnatelj Agencije.

Članak 54.

Ravnatelj Agencije dužan je radnika najmanje petnaest dana prije korištenje godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja, osim ako se drugačije ne dogovore.

Obavijest iz stavka 1. ovoga članka donosi Ravnatelj Agencije u obliku odluke.

Članak 55.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Članak 56.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski

dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 57.

U slučaju prestanka Ugovora o radu Agencija je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

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

Agencija je dužna u roku od 15 dana od isplate naknade iz stavka 1. ovoga članka radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljiv utvrđeni iznos naknade.

Članak 58.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 59.

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 nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 60.

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 61.

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, braćni i izvanbraćni supružnici	7 radnih dana
- ostali članovi uže obitelji	3 radna dana
- roditelji braćnog i izvanbraćnog supružnika	2 radna dana
više sile (požar, poplava i druge elementarne nepogode)	5 radnih dana
preseljenje unutar mjesta prebivališta ili boravišta	2 radna dana
preseljenje izvan mjesta prebivališta ili boravišta	2 radna dana
stručno školovanje vezano uz potrebe Agencije	na način utvrđen u čl. 63
dobrovoljni darovatelji krvi za svako davanje	1 radni dan

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.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan obavijestiti Ravnatelja Agencije najmanje tri dana unaprijed.

Članak 62.

Za vrijeme školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za vlastite potrebe te za vrijeme školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za potrebe 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 63.

Radnik koji je član predstavničkog tijela ima pravo na opravdani izostanak s posla radi sudjelovanja u radu predstavničkog tijela i njegovih radnih tijela, a sve sukladno sporazumu s poslodavcem.

Članak 64.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim ako se s Ravnateljem Agencije drugačije ne dogovori.

Članak 65.

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 66.

Radniku se može na njegov zahtjev 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.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Ravnatelj Agencije može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe o kojoj skrbi.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, iz stavka 3. ovoga članka Agencija ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

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

Odsutnost s posla

Članak 67.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla 2 dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Razdoblje odsutnosti s posla iz st. 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

8. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 68.

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 69.

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	6,60
-----------	------

Zamjenik ravnatelja	4,40
Voditelj ureda u Bruxellesu	6,23
Savjetnik za strateške sektore	4,10
Pravnik/voditelj Odsjeka za opće, pravne i financijske poslove	3,70
Voditelj odjela za regionalni razvoj i strateško planiranje	4,00
Voditelj odjela za pripremu programa i projekata	4,00
Voditelj odjela za provedbu programa i projekata	4,00
Voditelj odjela za infrastrukturne projekte	4,00
Savjetnik za istraživanje, razvoj i međunarodnu suradnju	3,80
Računovođa	3,70
Stručni voditelj projekta	3,50
Viši voditelj projekta	3,10
Viši stručni referent	2,80
Stručni suradnik za IT poslove	2,70
Voditelj projekta	2,70
Projektni asistent	2,10
Pomoćnik računovođe	2,20
Administrativni referent	2,20

Članak 70.

O naknadama i drugim primanjima za radnike odlučuje Ravnatelj Agencije, a za Ravnatelja Upravno vijeće.

Članak 71.

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 72.

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

Članak 73.

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

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

za rad noću	40%
za prekovremeni rad	50%
za rad subotom	25%
za rad nedjeljom	50%
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%

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

Osnovna plaća uvećat će se:

- radniku koji ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili akademski naziv sveučilišni specijalist za 8%;
 - radniku koji ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%
- ako znanstveni stupanj ili akademski naziv nisu uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako su znanstveni stupanj ili akademski naziv u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Ovi dodatci na plaću se međusobno isključuju, a veći postotak konzumira manji.

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

Članak 75.

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 76.

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.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 77.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 3 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.

Potpore

Članak 78.

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 pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova u neto iznosu u visini jedne osnovice za obračun plaće jednom godišnje.

Službeno putovanje

Članak 79.

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 80.

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.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 81.

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 82.

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 ako je udaljenost mjesta stanovanja do mjesta rada veća 2 km.

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 83.

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 84.

Radniku se može isplatiti nagrada za kontinuirani rad na poslovima razvoja Agencije kada navrši:

- 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 85.

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 86.

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 87.

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 88.

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 89.

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.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava, korištenja tog prava odnosno sudjelovanja u sudskom postupku za zaštitu svog prava.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 91. ovoga Pravilnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 90.

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.

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

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuje se općim aktom Agencije i Zakonom o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 91.

Agencija je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje o svom trošku.

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 to nije moguće, 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 Ugovor 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 Ugovor o radu
- kršenje propisa o zaštiti na radu
- kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okolinosti
- 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 prouzročen manjak u visini do 660 eura
- ponašanje radnika koje predstavlja diskriminaciju, 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 660 eura 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
- ponašanje radnika koje predstavlja teže oblike diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- 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 Ugovor o radu
- otkaz Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog Ugovora
- izvanredni otkaz Ugovor o radu

Pokretanje postupka odgovornosti za povrede obveza iz radnog odnosa za djelatnike pokreće odgovorni voditelj uz suglasnost Ravnatelja Agencije, a za voditelje postupak pokreće Ravnatelj Agencije .

Po pokretanju postupka Ravnatelj Agencije imenuje tročlano povjerenstvo koje vodi postupak odgovornosti.

Svakom djelatniku protiv kojega se provodi postupak utvrđivanja povreda iz radnog odnosa u skladu u ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i Zakonom, povjerenstvo će omogućiti da pisanim putem iznese svoju obranu.

O provedenom postupku sastavlja se zapisnik sa zaključkom o povredi obveze iz radnog odnosa, prijedlog mjera te se o svemu izvještava Ravnatelj Agencije .

Nakon provedenog postupka Ravnatelj Agencije donosi odluku o izricanju mjera.

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 Ugovor 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
- danom dostave obavijesti Agenciji o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima propisanim Zakonom o radu i drugim zakonima

Sporazum o prestanku Ugovor 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 Ugovor 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 Ugovor 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.

Postupak prije otkazivanja

Članak 112.

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 113.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Agencija mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 114.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza Ugovor o radu.

Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

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.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Radnik koji je u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskom staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

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.

Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

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 Ugovor 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 Ugovor 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 objave 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 Ugovor o radu.

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 stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Agencije, a bit će objavljen 23. prosinca 2025. godine.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilniku o radu Razvojne agencije Vukovarsko-srijemske županije od 26. rujna 2025. godine, KLASA: 025-02/24-02/01; URBROJ: 2196-100-05/1-25-2.

KLASA: 025-02/25-02/01
URBROJ: 2196-100-05/1-25-3
Vinkovci, 17.12.2025.

Predsjednica Upravnog vijeća
Kristina Jukić, univ. spec. oec.

