

Na temelju članka 32. Statuta Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ od 04. listopada 2019. godine, Izmjena i dopuna Statuta od 09.07.2021., 16.03.2022. i 06.04.2023. Upravni odbor Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ na sjednici održanoj 03.10.2024. donosi

PRAVILNIK O RADU LOKALNE AKCIJSKE GRUPE U RIBARSTVU TRI MORA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, kao i druga pitanja važna za osobe zaposlene kod Poslodavca.

Zaposlenom osobom se u smislu ovog Pravilnika smatraju fizičke osobe koje su, s Poslodavcem, sklopile ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom (u daljnjem tekstu Zaposlenik).

Poslodavcem se u smislu ovog Pravilnika smatra Lokalna akcijska grupa u ribarstvu „Tri mora“ (u daljnjem tekstu Poslodavac).

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

Članak 2.

Ako se ugovorom o radu koji obvezuje Poslodavca i Zaposlenika pojedina pitanja u vezi s radom utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe ugovora o radu.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, zakona ili drugog propisa te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na pitanja koja nisu regulirana odredbama ovog Pravilnika primjenjuju se, na odgovarajući način, odredbe općeg i drugih posebnih propisa o radu.

Članak 3.

Svaka zaposlena osoba obvezna je ugovorom preuzete obveze obavljati stručno i savjesno te prema danim uputama nadređenih osoba ili tijela u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac je dužan dati zaposlenoj osobi plaću za obavljene posao te osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.



II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati dijelove o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se zaposlena osoba zapošljava (kratak opis poslova),
4. danu sklapanja ugovora i otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje zaposlena osoba ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlena osoba odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlena osoba ima pravo,
9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna,
10. ugovara li se rad na puno ili nepuno rado vrijeme,
11. pravu na osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada.

U slučaju poslovne potrebe ili izvanrednih okolnosti može se ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada time da isti može biti privremen ili povremen. Poslodavac sklapa s radnikom aneks ugovora o radu koji mora sadržavati dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnim procesima i komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem,
2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova i naknadi troškova u vezi s obavljanjem rada,
4. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju,
5. trajanju rada.

Članak 5.

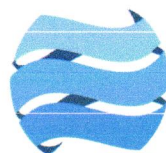
Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan zaposlenoj osobi prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve dijelove propisane čl. 4. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (radno iskustvo, posebna znanja ili sposobnosti) ugovor o radu može sklopiti samo zaposlena osoba koja zadovoljava te uvjete.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim propisima kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.



Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa te o izboru kandidata za određeno radno mjesto donosi Upravni odbor. Upravni odbor osigurava transparentan i pravedan način izbora kandidata. Postupak za izbor kandidata provodi Povjerenstvo koje imenuje Predsjednik Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“.

Rok za podnošenje ponuda na oglas ili natječaj je najmanje 8 dana od dana objave. Rok za donošenje odluke po oglasu ili natječaju je 15 dana od dana isteka roka za podnošenje pismenih ponuda.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kandidat 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 osoba dolazi u dodir, u pisanom obliku prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja kandidat ne mora odgovoriti.

3. Probni rad

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da isti može trajati najduže četiri mjeseca. Odluka o otkazu za vrijeme probnog rada mora se donijeti unutar tog perioda. Nezadovoljavanje Zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

4. Trajanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

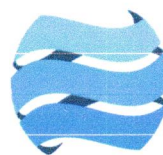
Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

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.

Ugovor o radu na određeno može se sklopiti ako se radi o:

- zamjeni privremeno odsutne zaposlene osobe,



- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata (projekta),
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 13.

Poslodavac je dužan omogućiti Zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 14.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje (stručna praksa) osobu koja se školuje za određeno zanimanje, bez zasnivanja radnog odnosa.

Na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe općeg propisa o radu.

Članak 15.

Svaki Zaposleni ima pravo na 20 plaćenih radnih dana godišnje na dodatnu edukaciju, a prijedlog o odlasku na edukaciju donosi se na sastancima Upravnog odbora. Teme edukacije moraju biti vezane uz posao koji osoba obavlja, a konferencije se ne računaju kao dodatna edukacija. Pismenu odluku o odobrenju odlaska na edukaciju donosi Predsjednik/ca LAGUR-a „Tri mora“.

III. RADNO VRIJEME

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Dnevno radno vrijeme raspoređeno je u jednakom trajanju i iznosi 8 sati.

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



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

Članak 17.

Zaposlenik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i zaposlena osoba s punim radnim vremenom u pogledu odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Zaposleniku s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava se određuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 18.

Dodatni rad

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. O takvom dodatno sklopljenom ugovoru o radu, radnik je dužan prije početka rada obavijestiti matičnog poslodavca.

Dodatni rad kod drugog poslodavca radnik ne može obavljati unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

IV. ODMORI, DOPUSTI, SLOBODNI DANI, PREKOVREMENI RAD

Članak 19.

1. Dnevni odmor

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

2. Tjedni odmor

Radni tjedan traje od ponedjeljka do petka. Subota i nedjelja se smatraju tjednim odmorom. Ako je zaposlena osoba zbog prirode posla (vođenje seminara, sudjelovanje na konferencijama, okruglim stolovima, edukacijama i tome sl.) radila subotu i nedjelju, koristi zamjenski tjedni odmor.

3. Godišnji odmor

Zaposlena osoba ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od 22 radna dana nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposlena osoba koja se prvi put zaposlila ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka st.1. ovoga članka nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Zaposlena osoba koja nije ispunila uvjet za stjecanje godišnjeg odmora iz članka 2. st. 1. ovoga Pravilnika ili joj tijekom godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:



1. s obzirom na složenost poslova:
 - voditelj – 2 dana
 - savjetnik – 1 dan
2. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s dvoje ili više malodobne djece – 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
 - osobi s invaliditetom/tjelesnim oštećenjem - 2 dana
3. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od navršenih 5 do 10 godina radnog staža – 2 dana
 - od navršenih 10 do 14 godina radnog staža – 3 dana
 - od navršenih 14 do 19 godina radnog staža - 4 dana
 - od navršenih 20 do 29 godina radnog staža – 5 dana
 - od navršenih 30 do 35 i više godina staža - 6 dana.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje dana godišnjeg odmora iz stavka 4. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog i neplaćenog dopusta.

Članak 20.

Zaposlenik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem., time da jedan dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 2 tjedna mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna zaposlena osoba može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Zaposlena osoba može godišnji odmor koristiti najviše 4 tjedna u neprekidnom trajanju. Preostali dani godišnjeg odmora koriste se u dogovoru sa Voditeljem/icom LAGURA-a.

Članak 21.

Plan godišnjih odmora donosi Predsjednik do kraja lipnja tekuće godine.

Članak 22.

Godišnji odmor se mora dogovoriti najmanje tjedan dana unaprijed u dogovoru sa Voditeljem/icom LAGUR-a i upisuje se u listu radnih sati. Kada se uzima godišnji odmor treba se sagledati u kojoj je fazi provedba strategije i osigurati nesmetano provođenje svih natječajnih procedura i postupaka.

4. Plaćeni dopust

Članak 23.

Zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe:



- zaključenje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvajanje djeteta 5 radnih dana za svako dijete
- smrti bračnog/izvanbračnog druga, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana
- pružanja skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga 5 dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila službenika i namještenika 5 radnih dana
- za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan
 - za završni rad 2 dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, Zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Voditeljem.

U slučaju teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Pod pojmom dijete u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi Predsjednik.

5. Neplaćeni dopust

Članak 24.

Zaposlenoj osobi se može na njezin zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Odluku o korištenju neplaćenog dopusta donosi Upravni odbor na temelju pisanog zahtjeva zaposlene osobe.

6. Odsutnost s posla

Članak 25.



Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan 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 smatra se vremenom provedenim na radu u smislu prava i obveza radnika.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIH

Članak 26.

Poslodavac je dužan osigurati zaštitu života i zdravlja te sigurnost zaposlenih osoba u svakom obliku povezanom s radom u skladu s propisima te obavijestiti zaposlene o mogućim opasnostima.

Zaposlena osoba je dužna pridržavati se propisanih mjera zaštite i sigurnosti kao i uputa poslodavca te o opasnim događajima koji ugrožavaju život ili zdravlje zaposlenih hitno obavijestiti poslodavca.

Članak 27.

Zaposlene osobe su obvezne dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene posebnim propisima iz područja radnih odnosa.

Poslodavac će prikupljati i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke zaposlenih koji su predviđeni propisom i u skladu s Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka.

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

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja će nadzirati da li se osobni podaci prikupljaju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

VI. ZAŠTITA TRUDNICE I RODILJNI, RODITELJSKI I POSVOJITELJSKI DOPUST

Članak 28.

Trudnica ne smije obavljati poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njezin život i zdravlje.

Poslodavac je dužan pridržavati se propisa koji određuju poslove iz st. 1. ovog članka.

Članak 29.

Poslodavac 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.

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



Poslodavac je dužan privremeno premjestiti trudnicu ili ženu koja doji dijete na druge poslove na njezin zahtjev ili ako to zahtijeva njeno zdravstveno stanje.

Članak 30.

Zaposlena osoba roditeljna i roditeljska prava može koristiti sukladno odredbama općeg i posebnih propisa.

Članak 31.

Nakon isteka roditelnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, zaposlena osoba ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prije radila, a ako je prestala potreba za tim poslovima, rasporedit će se na druge odgovarajuće poslove.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa, korištenje nekog od prava iz st. 1. ovog čl. smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH OSOBA KOJE SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNE ZA RAD

Članak 32.

Poslodavac ne može dati otkaz zaposlenoj osobi koja je pretrpjela ozljedu na radu ili je oboljela od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenih te ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 33.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad (bolovanje), a nakon oporavka ili liječenja je sposobna za rad prema mišljenju ovlaštene osobe, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radila ili druge odgovarajuće poslove.

Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposlenoj osobi ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlena osoba odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac joj može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 34.

Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga Zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu dužan je to učiniti čim prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome sprječavao.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH



1. Plaće i naknade

Članak 35.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, ako ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Predsjednik/ca LAGUR-a i voditelj/ica predlažu visinu plaće i drugih novčanih naknada za sve zaposlene te iste usklađuju tijekom svake kalendarske godine.

Upravni odbor potvrđuje odluku o visini plaće.

Članak 36.

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njezine krivnje, ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, te za razdoblja u kojima ne radi zbog drugih opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja joj je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Ako je Zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u punom iznosu za prvih 10 dana bolovanja, odnosno od 11 do 42 dana bolovanja pripada mu naknada u visini 90 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u iznosu 90 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za Zaposlenika.

Naknada plaće u visini 100 % iznosa prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada Zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za svo vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

2. Drugi materijalni i nematerijalni primici zaposlenih

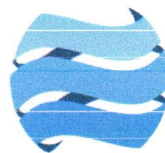
Članak 37.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Prebivalište odnosno boravište Zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište Zaposlenika sukladno Zakonu o prebivalištu.

Ako je od prebivališta odnosno boravišta Zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji službeniku i namješteniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.



Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena službenika i namještenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu službenika i namještenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se po prijeđenom kilometru sukladno Odluci Upravnog odbora. Udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada utvrđuje se temeljem planera putovanja Hrvatskog autokluba ili Google Maps karte.

Ako Zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora mu se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Ako Zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.

Članak 38.

Ukoliko su za to osigurana sredstva, Zaposlena osoba ima pravo na sljedeće naknade

- Isplata božićnice
- Isplata regresa
- Nagrada za poslovne i radne rezultate
- Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika
- Dar djetetu do 15 godine života
- Zdravstveni pregled do iznosa stvarnog troška sukladno posebnom propisu o zaštiti na radu.

Odluku o visini naknada iz st. 1. ovoga članka donosi Upravni odbor. O predmetnim isplata članovi Upravnog odbora će raspraviti i odlučiti pri isteku poslovne godine, uzimajući u obzir projekcije financijskog plana.

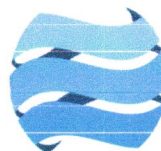
Članak 39.

Zaposlena osoba koja je upućena na službeni put u zemlji ili u inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja. Dnevnicu i naknada troškova prijevoza priznaju se u visini utvrđenoj posebnim propisom.

Naknada troškova noćenja priznaje se u stvarno nastalom iznosu ako su za to osigurana sredstva.

Članak 40.

Ukoliko su za to osigurana sredstva, Zaposlenim osobama se priznaje trošak dnevnice za službena putovanja sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak i Odluci Vlade RH o visini dnevnica za službena putovanja.



IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 41.

Zaposlena osoba koja na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužna je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više zaposlenih osoba, svaka odgovara za dio štete koji je uzrokovala. Ako se za svaku zaposlenu osobu ne može utvrditi dio štete koji je ona uzrokovala, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više zaposlenih štetu uzrokovalo kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 42.

Zaposlena osoba se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ju isplata naknade dovela u tešku financijsku situaciju.

Odredba stava 1. ne odnosi se na zaposlene osobe koje su štetu uzrokovale kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Članak 43.

Ako zaposlena osoba pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac joj je dužan nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na nadoknadu štete iz st. 1. odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao zaposlenoj osobi povredom njenih prava iz radnog odnosa.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 44

Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom.

Kod otkaza ugovora o radu za Zaposlenika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu.

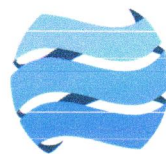
Članak 45.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati poslodavac i Zaposlenik.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito podatke o strankama, datumu prestanka ugovora o radu te ostala međusobna prava koja proizlaze iz prekida radnog odnosa.

Članak 46.

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



- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlena osoba nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlena osoba krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlene osobe)
- ako zaposlena osoba nije zadovoljila na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 47.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlene osobe, poslodavac ju je dužan pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati joj na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.

Pod kršenjem obveza iz radnog odnosa smatra se osobito:

- nedolazak zaposlene osobe na posao tri dana za redom, bez obavijesti poslodavca o razlozima odsutnosti, osim ako zaposlena osoba zbog izuzetne spriječenosti nije mogla obavijestiti poslodavca,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili neprofesionalno izvršavanje radnih obveza preuzetih ugovorom o radu, čime se nanosi veća šteta poslodavcu,
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- kršenje propisa,
- nepoduzimanje mjera zaštite na radu zaposlenih, zaštite sredstava rada ili okoline,
- davanje poslodavcu netočne informacije u vezi čl. 8. prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Članak 48.

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

Članak 49.

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

Članak 50.



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

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

Članak 51.

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

Članak 52.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje radni odnos.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom Zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

Članak 53.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za Zaposlenika nego za poslodavca, ukoliko Zaposlenik otkazuje ugovor o radu.

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

Članak 54.

Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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



Članak 55.

Odredbe zakona i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi Zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz st. 1. Zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

Članak 56.

Nakon prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan Zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te joj na njen zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljala i trajanju radnog odnosa. U potvrdi, osim podataka iz st. 1. ne smije stajati ništa što bi zaposlenoj osobi otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 57.

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva Zaposlenika iz st. 1. ne udovolji tom zahtjevu, Zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 58.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana od podnošenja zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 59.

Sve odluke o otkazu ugovora o radu te odluke donesene u postupcima iz članka 56. i 57. ovoga Pravilnika dostavljaju se zaposlenoj osobi osobno ili poštom uz potpis i datum primitka od strane primatelja. U slučaju odbijanja prijema od strane zaposlene osobe ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

XII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIH U ODLUČIVANJU

Članak 60.

Osobe zaposlene kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.



XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

Danom donošenja ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 16.12.202.godine.

Članak 62.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja te će se objaviti na službenoj mrežnoj stranici Poslodavca.

U Poličniku, 02.10.2024.godine.

PREDSJEDNIK
Ante Miletić

