

JAVNA USTANOVA LOKALNA
RAZVOJNA AGENCIJA POŽEGA

Industrijska ulica 39, 34000 Požega

UPRAVNO VIJEĆE

Broj: 4/2019.- 4
Požega, 13. svibnja 2019.

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN, broj: 94/13. i 127/17.), Zakona o ustanovama (NN, broj:), članka 8. stavka 1. podstavka 5. Odluke o osnivanju Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega (Službene novine Grada Požega, broj: 19/18. i 2/19.) i članka 22. stavka 2. podstavka 5. Statuta Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega 2019. godine, broj:1/2019.-5 od 18. travnja 2019. godine, Upravno vijeće Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega, na svojoj 4. sjednici, održanoj dana 13. svibnja 2019. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU
o radu javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuje organizacija rada, prava i obveze, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava radnika Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega (u nastavku teksta: Agencija), a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa
- organizacija rada
- radno vrijeme i raspored radnog vremena
- trajanje odmora i dopusta
- plaće i dodaci na plaće radnika
- drugi novčani i nenovčani primici radnika
- sudjelovanje radnika u odlučivanju
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- prestanak radnog odnosa
- zabrana natjecanja
- poslovna tajna.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

(3) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Statuta, drugi propisi i opći akti Agencije.

Članak 2.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu neutralni su i odnose se na muške i na ženske osobe.

Članak 3.

(1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, a prema uputama ravnatelja ili drugih od ravnatelja ovlaštenih osoba, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Agencije i pridržavati se stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

(2) Agencija će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Članak 4.

(1) Pod pojmom *poslodavac* u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se Javna ustanova Lokalna razvojna agencija Požega.

(2) Pod pojmom *radnik* podrazumijevaju se radnici zaposleni u Agenciji.

(3) Pod pojmom *osnivač* podrazumijeva se Grad Požega.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Agenciji, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, općim aktima Agencije, ovim Pravilnikom i drugim propisima.

Članak 6

Prosudbu o potrebi zapošljavanja u Agenciji donosi ravnatelj sukladno godišnjem planu i programu rada uz pribavljenu suglasnost resornog upravnog tijela Grada Požege i Gradonačelnika Grada Požege.

Članak 7.

Zasnivanje radnog odnosa s osobama zaposlenim u upravnim tijelima Grada Požege ili u pravnim osobama čiji je Grad Požega osnivač ili većinski vlasnik provodi se temeljem pisanog sporazuma između Gradonačelnika Grada Požege, odnosno ovlaštenog predstavnika pravne osobe u kojoj je osoba do tada radila.

Članak 8.

Imenovanje i razrješenje ravnatelja Agencije obavlja se na način i po postupku utvrđenom zakonom, Odlukom o osnivanju Agencije i Statutom Agencije.

Članak 9.

(1) Međusobna prava i obveze radnika uređuju se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati sve sastojke propisane Zakonom o radu.

(3) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

(4) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

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

Članak 10.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu, ugovara se probni rad u trajanju od tri mjeseca.

(3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana od isteka probnog rada.

(4) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

(5) Iznimno kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, i to u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika
- privremenog povećanja opsega poslova
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba
- ostvarivanja određenog poslovnog pothvata i
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 11.

(1) Agencija će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršiti rad.

(3) Tijekom obrazovanja za potrebe Agencije radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

(4) 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 12.

(1) Osobu koju se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

(2) Pod pojmom pripravnik, u smislu ovoga Pravilnika smatra se osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za pripravnički staž.

(3) Pripravnik se u radni odnos prima na određeno vrijeme.

(4) Pripravnički staž traje jednu godinu.

(5) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85 % plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

(6) Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad propisat će se ugovorom o radu.

(7) Pripravnik koji nakon isteka pripravničkog staža u cijelosti zadovolji uvjete za samostalno obavljanje poslova i radnih zadaća odgovarajućeg radnog mjesta, može se ponuditi zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko u Agenciji postoje osigurana financijska sredstva i upražnjeno radno mjesto na koje se pripravnik može primiti u stalni radni odnos.

Članak 13.

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

(2) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

(3) Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA

Članak 14.

U Agenciji koja je ustrojena kao jedinstvena pravna osoba s obvezama i odgovornostima koje ima na osnovi Zakona, Statuta i odluka Grada Požege kao Osnivača (u nastavku teksta: Osnivač), Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu utvrđeni su odjeli, nazivi radnih mjesta, opis poslova pojedinih radnih mjesta, stručni i drugi uvjeti za njihovo obavljanje, potreban broj izvršitelja i koeficijenti složenosti poslova pojedinog radnog mjesta.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 15.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati na tjedan.
- (2) Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na pet radnih dana.
- (3) Subota i nedjelja su u pravilu neradni dani.
- (4) Poslodavac će posebnom odlukom utvrditi radno vrijeme radnika Agencije.
- (5) Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s posla.

IV. ODMORI I DOPUSTI STANKA

Članak 16.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta koji se ne može koristiti prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 17.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 19. .

- (1) Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje četrdesetosam sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora, kojega će koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

Godišnji odmor

Članak 20.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (dvadeset radnih dana) uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu o radu.

Članak 21.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri tjedna (dvadeset radnih dana) dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

a) radni staž:

od 5 do 9 godina	2 dana
od 10 do 14 godina	3 dana
od 15 do 19 godina	4 dana
od 20 do 24 godina	5 dana
od 25 do 29 godina	6 dana
od 30 do 34 godina	7 dana
iznad 35 godina	8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke

odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - tri radna dana

- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke
odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja - dva radna dana

- poslovi SSS - jedan radni dan

c) prema ocjeni poslodavca o doprinosu na radu do tri radna dana

d) posebni socijalni uvjeti:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom dva dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po jedan dan

- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom tri dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu tri dana

- radniku s invaliditetom tri dana

- radniku s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% dva dana.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže trideset radnih dana.

Članak 22.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 23.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 24.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 25.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

(4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome pisano izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje tri dana prije njegova korištenja.

Članak 26

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

Članak 27.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi ravnatelj Agencije, u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

(1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(6) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(7) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 29.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|------------|
| - zaključivanja braka | pet dana |
| - rođenja djeteta | pet dana |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | pet dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | tri dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | tri dana |
| - elementarne nepogode koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu radnika | tri dana |
| - selidbe | dva dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. | tri dana |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | jedan dan. |

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. podstavku 3. i 4. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

(4) U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, podstavka 1., 2., 5. i 7. koja bi prešla sedam dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

(5) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju od interesa za poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do petnaest radnih dana godišnje, a u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust do sedam radnih dana godišnje.

(6) Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na dva dana plaćenog dopusta za svako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

(7) Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi, u dogovoru s poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku do šezdeset od stjecanja prava.

(8) Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

(9) Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 30.

Ako okolnosti iz članka 29. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor osim prava iz stavka 1. podstavka 3. i 4.

Članak 31.

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

Neplaćeni dopust

Članak 32.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- pet dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- deset dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj
- pet dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima
- dva dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Članak 33.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do trideset dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Agencije, iz sljedećih razloga:

- zbog učešća u radu drugih udruga
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- njege člana uže obitelji
- liječenja na osobni trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, natjecanjima i skupovima
- zbog drugih osobnih potreba.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od trideset dana, uz suglasnost Upravnog vijeća.

(3) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

Članak 34.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 35.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

(2) Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće koju čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećano za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža
- druga uvećanja sukladno ovom Pravilniku.

(3) Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu. Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

(4) Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 36.

Osnovica za obračun plaće radnika Agencije jednaka je osnovici kao i za službenike i namještenike Grada Požege (u nastavku teksta: službenike Grada Požege), što posebnom odlukom utvrđuje Upravno vijeće.

Članak 37.

(1) Plaća se isplaćuje do petnaestog u mjesecu za protekli mjesec.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.)

Članak 38.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40 %
- za prekovremeni rad	50 %
- za rad subotom	25 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za smjenski rad (druga i treća smjena)	10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10 %.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(3) Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(4) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana po osam sati u smjeni.

(5) Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 4. ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijedodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena.

(6) Prekovremeni rad je rad izvan četrdesetsatnog radnog tjedna.

(7) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

(8) Radnik će u dogovoru s ravnateljem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

(9) Naknade iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 39.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do četrdeset dva dana, pripada mu naknada plaće u visini najmanje 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koji obračunava HZZO.

(2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 40.

(1) Radnik može ostvariti pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, u istom iznosu koji je utvrđen za službenike Grada Požege.

(2) Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s istim datumom s kojim se isplaćuje službenicima Grada Požege.

(3) Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu regresa u razmjernom dijelu.

Članak 41.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 42.

(1) Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, jubilarna nagrada isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža.

(3) Osnovica za izračun iznosa jubilarne nagrada iznosi najmanje 1.800,00 kuna, u netu.

(4) Za izračun iznosa jubilarne nagrade temeljem osnovice iz stavka 3. ovoga članka, utvrđuju se koeficijenti za:

- pet godina	1,00
- deset godina	1,25
- petnaest godina	1,50
- dvadeset godina	1,75
- dvadesetpet godina	2,00
- trideset godina	2,50
- tridesetpet godina	3,00
- četrdeset i više godina	4,00.

(5) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada prvog narednog mjeseca u kojem je ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

(6) Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi poslodavac.

Članak 43.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do petnaest godina starosti isplatit će se poklon u neoporezivom iznosu sukladni Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 44.

Poslodavac može u povodu božićnih blagdana radnicima ukupno isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u visini kao i službenicima Grada Požege.

Članak 45.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada tri prosječne mjesečne neto plaće

- smrti radnika iz drugih razloga dvije prosječne mjesečne neto plaće

- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe jedna prosječna mjesečna neto plaća.

(1) U slučaju iz stavka 1. podstavka 1. i 2. ovoga članka, obitelj ima pravo i na naknadu troškova pogreba, najviše do visine 1,5 prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 46.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanak teške invalidnosti radnika dvije prosječne mjesečne neto plaće

- bolovanja radnika dužeg od devedeset dana neprekidno jedna prosječna mjesečna neto plaća

- nastanak teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika jedna prosječna mjesečna neto plaća

- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju, odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika jedna

- prosječna mjesečna neto plaća
- za rođenje djeteta jedna prosječna mjesečna neto plaća
- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode jedna prosječna mjesečna neto plaća.

Članak 47.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, isplatit će se jednokratna novčana pomoć:

- za dijete predškolskog uzrasta 60% prosječne isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 80% prosječno isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 100% prosječno isplaćene neto plaće u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Članak 48.

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 170,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

(3) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

(4) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 8 do 12 sati radniku pripada iznos 1/2 dnevnice.

Članak 49.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

(3) Visina naknade terenskog dodatka jednaka je visini dnevnice iz članka 48. stavka 2. ovoga Pravilnika.

(4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za slijedeći mjesec.

(5) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 50.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.000,00 kuna, u neto iznosu.

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, odnosno mjesečne prijevozne karte prijevoznika za lokalni (gradski) prijevoz, a ukoliko radnik koristi županijski linijski prijevoz ili međužupanijski linijski prijevoz ima pravo na naknadu stvarnih troškova na relaciji na kojoj putuje bez uračunavanja troškova lokalnog (gradskog) prijevoza.

(2) Naknadu troškova prijevoza ne može ostvariti radnik kojemu se mjesto stanovanja nalazi unutar dva kilometara od mjesta rada.

(3) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 52.

Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini od 2,00 kune po prijeđenom kilometru, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 53.

Pod pojmom «prosječna neto mjesečna plaća» iz članka 41., 45. i 46. ovoga Pravilnika podrazumijeva se prosječna neto plaća u Agenciji, isplaćena u prethodnoj godini.

VIII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU

Članak 54.

(1) Agencija je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

(2) Agencija će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 55.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu sa osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(3) Radnik je obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje
- upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.

(4) Agencija je dužna urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

(5) Sva prava i obveze Agencije i radnika iz ovoga članka regulirat će Pravilnikom o zaštiti na radu.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Radniku prestaje radni odnos u Agenciji na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Članak 57.

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

Članak 58.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovorni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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 radnik).

Članak 59.

(1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Agencija ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima predviđenim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

(2) Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu Agencija mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 60.

(1) Agencija i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 61.

(1) Ako ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno, radnik i Agencija mogu otkazati ugovor o radu u trajanju određenom Zakonom o radu, ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca.

(2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 62.

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

Članak 63.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Agenciji dužan ju je nadoknaditi.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- učestalim kašnjenjem u dolasku na posao uvjetovanom krivnjom radnika
- neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena
- neopravdanim izostankom s posla
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka te odugovlačenjem obavljanja istih.

(3) Za slučajeve iz stavka 2. ovoga članka ravnatelj će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10 % od plaće radnika za prethodni mjesec od mjeseca u kojem je šteta nastala.

(4) Ako je šteta mnogo veća od iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

(5) Agencija i radnik imaju opravdani 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 ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 64.

(1) Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom zbog kojih Agencija može otkazati ugovor o radu temeljem članka 60. ovoga Pravilnika smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje ili nemarno i neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku na izvršavanje, odnosno obveza iz ugovora o radu
- ne počinjanje sa radom dana navedenog u ugovoru o radu
- neopravdani izostanak s rada tri radna dana uzastopce ili pet u tjeku godine
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- kaznena djela u svezi sa radnim odnosom
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno na sukob radnika sa drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima
- krađa ili nenamjensko i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu Agencije koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstva rada i sl.
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Agencije
- ponavljanje povrede radne obveze iz članka 63. ovoga Pravilnika
- odavanje/povreda poslovne tajne i svake druge tajne koju je radnik saznao u vezi s radom u Agenciji, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za Agenciju, neovisno o tome da li je za Agenciju takvim postupanjem proizašla bilo kakva šteta, svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi sa radom koja nanese štetu Agenciji.

(2) Svaki radnik je dužan, u slučaju povreda iz stavka 1. ovoga članka, odmah po saznanju pisano izvijestiti poslodavca o radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa ili o osobito važnoj činjenici koja je opravdani razlog za otkaz ugovor o radu.

(3) U slučaju redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Agencija može od radnika zatražiti povrat cjelokupnog iznosa utrošenog od strane Agencije na edukaciju radnika (studiji, seminari, tečajevi i sl.), a prema stvarnoj specifikaciji troškova, zajedno s kamatama po stopi utvrđenoj pozitivnim propisima koje teku od dana svakog pojedinog plaćanja od strane Agencije, do potpunog povrata sredstava od strane radnika.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 65.

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.

Članak 66.

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

Članak 67.

(1) Radnik koji smatra da mu je Agencija povrijedila neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

(2) O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje ravnatelj Agencije u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva.

Članak 68.

(1) Odluke o otkazu i ostale odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Agenciji.

(2) U slučaju odbijanja primitka odluke ili da je posljednja adresa koju je radnik prijavio Agenciji pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Agencije.

(3) Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči Agencije.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S AGENCIJOM

Članak 69.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Agencije, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Agencija (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Agencija može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo Agencije iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Agencija saznala za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Agencija znala da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dala odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(4) Agencija može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu. Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Agencije.

(5) Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika u Agenciji ostaju intelektualno vlasništvo Agencije.

XII. POSLOVNA TAJNA

Članak 70.

(1) Radnik se obvezuje da će čuvati tajnost svih isprava i podataka do kojih na bilo koji način dođe u radu u Agenciji te odavanje ovih podataka bez odobrenja Agencije, suprotno interesima Agencije i klijenata Agencije, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

(2) Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa u Agenciji.

(3) Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene bilo osobno, bilo od koje treće osobe povezane sa radnikom.

(4) U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovoga Pravilnika, radnik je odgovoran Agenciji za cjelokupnu pretrpljenu štetu te Agencija ima pravo potraživati naknadu cjelokupne štete (uključujući i izmaklu dobit) od radnika.

Članak 71.

Obveze u odnosu na korištenje povjerljivih podataka navedenih u ovom Pravilniku nisu primjenjive na bilo koji navod ako:

- je za vrijeme objave od strane radnika u javnoj domeni ili je postala javna na dopušten način, a ne bespravnom radnjom od strane radnika, ili

- je po zahtjevu suda ili drugih pravosudnih tijela na temelju pisanog zahtjeva radniku, isti je dužan predati zatraženi materijal, ali istovremeno mora obavijestiti Agenciju o svim izvršenim radnjama u pisanom obliku, ili

- je odobren za objavu ili korištenje pismenim odobrenjem od strane Agencije.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 73.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 74.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Agencije.

AGENCIJA ZA
LOKALNA RAZVOJNA
UPRAVNO VIJEĆE
PREDSJEDNIK
Goran Šutalo



Ovaj Pravilnik o radu Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Požega objavljen je na oglasnoj ploči Agencije 13. svibnja 2019. godine, a stupio je na snagu dana 21. svibnja 2019. godine.

U Požegi 22. svibnja 2019. godine

PRIVREMENA RAVNATELJICA


Jela Dumančić, dipl.oec.

