

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne Novine“ 93/14., 127/17. i 98/19.) (u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 10. Statuta Razvojne agencije Grada Velike Gorice, KLASA: 012-03/2021-01/01, URBROJ: 238-31-23/06-2021-05P od 22. prosinca 2021. godine, Upravno vijeće Razvojne agencije Grada Velika Gorica – VE-GO-RA, na 5. sjednici Upravnog vijeća održanoj 26.04.2023. godine donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

Razvojne agencije Grada Velika Gorica – VE-GO-RA

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Razvojne agencije Grada Velika Gorica (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Razvojne agencije Grada Velika Gorica (dalje u tekstu: Poslodavca), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za fizičke osobe u muškom ili ženskom rodu su neutralne i odnose se na muške i ženske osobe.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se Razvojna agencija Grada Velike Gorice-VE-GO-RA. Pod pojmom „radnik“ podrazumijevaju se radnici zaposleni u Agenciji. Pod pojmom „Osnivač“ podrazumijeva se Grad Velika Gorica.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 2.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada, te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa. Radnici zaposleni kod Poslodavca u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 3.

Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

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

Članak 5.

Prosudbu o potrebi zapošljavanja kod Poslodavca donosi ravnatelj sukladno godišnjem planu i programu rada uz pribavljenu suglasnost resornog upravnog odijela Osnivača i gradonačelnika.

Članak 6.

Zasnivanje radnog odnosa s osobama zaposlenim u upravnim tijelima Grada Velike Gorica ili pravnim osobama čiji je ona osnivač provodi se temeljem pisanog sporazuma između ravnatelja i pročelnika upravnog tijela, odnosno ovlaštenog predstavnika pravne osobe u kojoj je osoba do tada radila.

Članak 7.

Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom, posebna zdravstvena sposobnost itd).

Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Članak 8.

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

Članak 9.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 10.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane zakonom koji uređuje radne odnose, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odlukama Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

Pored dijelova propisanih ZOR-om i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

Prilikom sklapanja ugovora o radu 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.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

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

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad u trajanju od 3 mjeseca.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje komisija od 3 člana, imenovana od strane Poslodavca.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala.

O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

Članak 12.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obaviješću drugoj ugovornoj strani, te u tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom;

- izvršenjem određenog posla;
- nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. Ograničenja navedena u st. 2. i 3. ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Pripravnički staž

Članak 14.

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

Pod pojmom pripravnik, u smislu ovog 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.

Pripravnik se u radni odnos prima na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje 12 mjeseci.

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

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

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 kod

Poslodavca postoje osigurana financijska sredstva i upražnjeno radno mjesto na koje se pripravnik može primiti u stalni radni odnos.

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 15.

Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 16.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 17.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 18.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni kao posebni prostor za pušenje.

Članak 19.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika vezana za prava, zdravlje, i sigurnost radnika u radu uređena su Pravilnikom o zaštiti na radu.

Članak 20.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 21.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kad je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

IV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 22.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 23.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje Ravnatelj pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe. U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje Ravnatelj.

Članak 24.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika. Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi. Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik. U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 25.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti

prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 26.

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja, te sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

VI. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana.

Subota i nedjelja su u pravilu neradni dani.

Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s posla.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 29.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika. Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 30.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijekne potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje plan pre raspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektorima rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između

radničkog vijeća i Poslodavca. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta, koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 33.

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

Tjedni odmor

Članak 34.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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 35.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima, te sukladno Zakonu o radu.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog u stavku 1. ovog članka Pravilnika uvećava se tako da se na osnovu 20 radnih dana dodaju radni dani prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina 1 radni dan
- od 10 do 15 godina 2 radna dana
- od 15 do 20 godina 3 radna dana
- od 20 do 25 godina 4 radna dana
- od 25 do 30 godina 5 radnih dana
- od 30 do 35 godina 6 radnih dana
- od 35 do 40 godina 7 radnih dana
- od 40 do 45 godina 8 radnih dana
- preko 45 godina 9 radnih 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 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja 3 radna dana
- poslovi SSS i ostali 2 radna dana

c) prema ocjeni poslodavca o doprinosu na radu do 3 radna dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako
- daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 3 radna dana
- osobi s invaliditetom 3 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 36.

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 37.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 38.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

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.

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

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome pisano izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.

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

Članak 39.

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

Radniku pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 40.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti prigovor poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka.

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

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

Članak 41.

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 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.

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

Plaćeni dopust

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka 5 radnih dana
- smrti djeda, bake i roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istome mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta 5 radnih dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu 5 radnih dana
- nastupanje na kulturnim i športskim priredbama 3 radna dana

- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita 5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. 3 radna dana

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

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka I . ovog članka, alineje 1, 2, 5 i 6, koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju od interesa za poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje, a u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

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.

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 60 dana od stjecanja prava.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

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.

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

Članak 43.

Ako okolnosti iz članka 42. ovog 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 I . alineja 3. i 4.

Članak 44.

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 45.

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

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

Članak 46.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega supružnika, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;
- izgradnja ili popravak kuće ili stana;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Rješenje o odobravanju neplaćenog dopusta i stavka I. ovog članka donosi ravnatelj.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka I. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 47.

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).

VIII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća

Članak 48.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;

- povećana plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;
- druga uvećanja sukladno ovom Ugovoru.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 49.

Osnovica/u za obračun plaće čini osnovica za obračun plaće zaposlenih u Gradu Velika Gorica.

Članak 50.

Plaća se isplaćuje do 10-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Prigodom isplate plaće Poslodavac će Radniku uručiti pisani izračun plaće.

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

Članak 51.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate rada noću 40%
- za sate prekovremenog rada 50%
- za sate rada subotom 25%
- za sate rada nedjeljom 35%
- za sate rada u drugoj smjeni, ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu u prvoj ili drugoj smjeni 10%
- radnicima koji rade na projektima, članovima projektnog tima koji se financira iz fondova i programa Europske unije, financijskog mehanizma Europskog gospodarskog prstena i Norveškog financijskog mehanizma, a ukoliko se plaća radnika financira iz projekta imaju za vrijeme trajanja projekta pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta (o postotku povećanja koeficijenta složenosti poslova odlučuje ravnatelj) do 30%

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.

Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 2. 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.

Prekovremeni rad je rad izvan 40-satnog radnog tjedna.

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).

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.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca zbog:

- korištenje godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- prekida rada do kojeg je došlo njegovom krivnjom
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom ili aktom poslodavca .

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće prethodnog mjeseca.

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

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Regres

Članak 53.

Radnik može ostvariti pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, u istom iznosu kojeg Gradonačelnik utvrdi za zaposlene u Gradu Velika Gorica.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s istim datumom s kojim se isplaćuje službenicima i namještenicima u Gradskim upravnim tijelima.

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

Otpremnina

Članak 54.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Jubilarna nagrada

Članak 55.

Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.

Utvrđuje se jubilarna nagrada u neto iznosu:

za 5 godina 132,72 eura,
za 10 godina 199,08 eura,
za 15 godina 265,45 eura,
za 20 godina 331,81 eura,
za 25 godina 398,17 eura,
za 30 godina 464,53 eura,
za 35 godina 530,89 eura,
za 40 godina 597,25 eura,
za 45 godina 663,61 eura.

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi poslodavac.

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

Dar za djecu

Članak 56.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u neoporezivom iznosu utvrđenom pozitivnim propisom.

Božićnica

Članak 57.

Poslodavac može u povodu božićnih blagdana radnicima ukupno isplatiti prigodni godišnji dar u novcu u visini kao i zaposlenima u Gradskoj upravi.

Materijalne pomoći u slučaju smrti ili bolovanja

Članak 58.

Radnik, kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini

najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne plaće po radniku u RH u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno 2 plaće isplaćene po radniku u RH u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Radnik koji se radi teškog zdravstvenog stanja duže vremena nalazi na bolovanju ili koristi pravo na porodiljni i roditeljski dopust do jedne godine starosti djeteta, ima pravo na pomoć u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Pravo na pomoć iz stavka 4. ovog članka ostvaruje radnik jedan put godišnje po proteku tri mjeseca provedena na neprekinutom bolovanju odnosno porodiljnom i roditeljskom dopustu do jedne godine starosti djeteta.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi Poslodavac na molbu radnika ili člana njegove obitelji.

Troškovi prijevoza

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom.

Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za mjesec srpanj.

Za vrijeme porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 15 dana radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nema radnik koji ima službeni auto u stalnom korištenju.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini trenutno važećeg neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Naknada troškova službenog putovanja

Članak 60.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicе;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicа.

Članak 61.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl, a u svezi s djelatnosti poslodavca.

Po povratku sa službenog putovanja radnik je obvezan u roku od 5 dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

Članak 62.

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

Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

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

U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovog Pravilnika o radu, radnik je odgovoran Poslodavcu za cjelokupnu pretrpljenu štetu, te Poslodavac ima pravo potraživati naknadu cjelokupne štete (uključujući i izmaklu dobit) od radnika.

Članak 63.

Obveze u odnosu na korištenje povjerljivih podataka navedenih u ovom Pravilniku o radu 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 Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 64.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac. Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje, te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Članak 65.

Zaposlenik ne smije bez odobrenja Poslodavac, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac 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.

Pravo Poslodavac iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri (3) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac 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 Poslodavaca. Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika u Agenciji ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavaca.

Članak 66.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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 naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 67.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 68.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 69.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi uprava društva.

Članak 70.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 71.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i Poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 72.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Članak 73.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

Članak 74.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni ili propisani otkazni rok, 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 radnika), i
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 75.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 76.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 77.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 78.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 79.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 78. Pravilnika smatraju se:

- nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza (*neopravdano odugovlačenje obavljanja radnih obveza, učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, učestalo napuštanje službenih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja, neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije*, pod uvjetom da je u godini dana tri puta pisano upozoren na obveze iz radnog odnosa i da mu je ukazano na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza

- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa ako za to ne postoje opravdani razlozi
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlaštenja
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- krivotvorenje odluka ili drugih dokumenata,
- neprijavlivanje pravomoćne presude za kazneno djelo koje predstavlja zapreku za sklapanje ugovora o radu, kao i kazneno djelo učinjeno tijekom rada ili u svezi s radom,
- izvršenje kaznenog djela na radu ili u svezi s radom ako je prethodno radnik znao da će počiniti kazneno djelo
- davanje netočnih podataka kod podnošenja izjava i/ili odavanje službene tajne,
- netočno evidentiranje ili prikrivanje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugima pribavi materijalnu korist
- uzrokovanje imovinske štete namjerno ili grubom nepažnjom od strane radnika
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine Poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (nedolično ponašanje u službi ili u svezi sa službom, tučnjava, nered, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično) pod uvjetom da je u godini dana tri puta pisano upozoren na obveze iz radnog odnosa i da mu je ukazano na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza te da je po stupljeno sukladno ovom Pravilniku,
- ometanje ili onemogućavanje ostvarivanja prava radnika na radu ili u svezi s radom, a na štetu drugih radnika Agencije,
- za vrijeme bolovanja obavljanje poslova koji otežavaju ozdravljenje radnika
- povrede propisanih mjera zaštite na radu,
- povrede propisanih mjera zaštite od požara,

Članak 80.

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

Članak 81.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 82.

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

Članak 83.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Članak 84.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.
Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

Članak 85.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 53. Pravilnika.

Članak 86.

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

Članak 87.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

Članak 88.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.
Visina otpremnine utvrđena je Kolektivnim ugovorom za zaposlene u Razvojnoj agenciji Grada Velike Gorice.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 89.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.
U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, posredno se primjenjuje opći propis obveznog prava.

Članak 90.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Članak 91.

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te može bitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

XIV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 92.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem radnih mjesta, koja su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i stjecanja dobiti.

Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih radnih mjesta i jedinstvenog rukovođenja.

Sistematizaciju radnih mjesta Poslodavca čine:

- VODITELJ UREDA
- SAVJETNIK ZA STRATEŠKO PLANIRANJE I IZRADU PROJEKATA
- VIŠI REFERENT ZA LOKALNI RAZVOJ I IZRADU PROJEKATA
- ADMINISTRATIVNI REFERENT
- ADMINISTRATIVNI TAJNIK.

U području uvjeta, opis poslova i koeficijent radnog mjesta neposredno se primjenjuju odredbe Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu Razvojnje agencije Grada Velika Gorica.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 94.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom sada važećeg ili naknadno sklopljenog Kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredaba suprotnih zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno Kolektivnog ugovora.

Članak 95.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi. Pravilnik se, osim toga, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom. Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i kod Poslodavca, a na zahtjev radnika Poslodavca je dužan radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

Članak 96.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 022-04/23-01/1

URBROJ: 238-31-23/06-23-2

Velika Gorica, 26.04.2023.

Predsjednik Upravnog vijeća:



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 26.04.2023.godine, a stupio je na snagu dana 03.05.2023.godine.

Ravnatelj:

