

Na temelju članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine broj NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i Izjave o osnivanju trgovačkog društva „Agencija za održivi razvoj Općine Antunovac – RODA d.o.o. za gospodarski i ruralni razvoj i poticanje poduzetništva“ (u daljnjem tekstu: Agencija RODA d.o.o.), Direktor društva, uz prethodnu suglasnost Skupštine, dana 23. lipnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), Agencija RODA d.o.o. uređuje radno vrijeme, odmore i dopuste, status pripravnika, zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, zabranu natjecanja s Poslodavcem, plaće, naknade plaće i druge novčane i nenovčane primitke radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, mjere kontrole, naknadu štete, te druga pitanja od značaja za rad i radne odnose.

Članak 2.

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

II. UNUTARNJE USTROJSTVO I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 3.

Unutarnje ustrojstvo, popuna radnih mjesta, broj potrebnih djelatnika, nazive radnih mjesta, osnovne podatke o radnom mjestu, potreban broj izvršitelja, opis poslova pojedinog radnog mjesta te opis razine standardnih mjerila za klasifikaciju radnih mjesta, uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

III. RADNO VRIJEME

Članak 4.

Tjedno radno vrijeme traje četrdeset sati, raspoređenih u pet radnih dana od ponedjeljka do petka, od 08.00 do 16.00 sati. Poslodavac zadržava pravo promjene rasporeda radnog vremena

Radno vrijeme Direktora raspoređuje se sukladno potrebama Društva.

Radno vrijeme djelatnika Odjela za pomoćno - tehničke poslove raspoređuje se posebnim aktom.

Radno vrijeme Savjetnika direktora određuje direktor, u skladu sa potrebama Društva.

Članak 5.

Prisutnost na radu i odsutnost sa rada, djelatnici upisuju u evidenciju dolaska i odlaska sa posla.

Članak 6.

U slučaju hitnog razloga za udaljavanje sa posla, djelatnici moraju svoju odsutnost opravdati odmah po povratku.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad djelatnici su dužni obavijestiti voditelja odjela o razlozima spriječenosti, najkasnije u roku od 24 sata od njihovog nastanka, osim ako je to nemoguće učiniti iz objektivnih razloga ili više sile.

Članak 6.a

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, rad može biti organiziran na izdvojenom mjestu rada sukladno zakonskim odredbama.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 7.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 8.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanika se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanike određuje Direktor.

2. Dnevni odmor

Članak 9.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 10.

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 11.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u toj kalendarskoj godini.

Osoba s invaliditetom ostvaruje godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom na radu u smislu stavka 3. ovoga članka.

Članak 12.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

Članak 13.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti poslova, radnog staža i socijalnih uvjeta i to:

a) Složenosti poslova:

- grupa složenosti I 3 radna dana,
- grupa složenosti II 2 radna dana,
- grupa složenosti III 1 radni dan.

Grupe (koeficijenti) složenosti određene su čl. 13. Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

b) Radni staž:

- do 5 godina 1 radni dan,
- od 5 do 15 godina 2 radna dana,
- od 15 do 20 godina 3 radna dana,
- preko 25 godina 4 radna dana.

c) Socijalni uvjeti radnika:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan,
- radnici invalidi rada, teški kronični bolesnici, radnici s profesionalnim oboljenjem 2 radna dana.

Dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz st. 1. ovoga članka dodaju se na broj dana kojeg ostvaruju u najkraćem trajanju radnici koji koriste puni godišnji odmor.

Članak 14.

Kriteriji iz članka 13. ovog Pravilnika primjenjuju se kumulativno. Radnici koji po kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 15.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 11. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

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

Ako bi po rasporedu radnog vremena radnika na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Ako je Poslodavac radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 16.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenje prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Članak 17.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Direktor, planom korištenja godišnjeg odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Poslodavac će radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije.

5. Plaćeni dopust

Članak 18.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka 3 radna dana,
- porod supruge 2 radna dana,
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 2 radna dana,
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 3 radna dana,
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana,
- selidbu u mjestu stanovanja 2 radna dana,
- selidbu izvan mjesta stanovanja 3 radna dana,
- elementarnu nepogodu 2 radna dana.

Članak 18.a

Radnik ostvaruje pravo na jedan plaćeni dan po osnovi svakog darivanja krvi u tijeku kalendarske godine, a sukladno radnim obvezama.

O namjeri darivanja krvi, ukoliko je to moguće, radnik je u obvezi obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Članak 19.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja do 5 radnih dana po odluci Direktora.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, pri čemu se vrijeme osposobljavanja uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti se odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 20.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

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

Članak 20. a

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost, a navedeno razdoblje odsutnosti se smatra vremenom provedenim na radu.

Članak 20. b

Iznimno od članka 20. ovoga radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.

U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka Direktor može zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

Tijekom korištenja razdoblja prava na neplaćeni dopust prema stavku 1. ovoga članka poslodavac ne smije odjaviti radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

V. PRIPRAVNICI

Članak 21.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga institucija/organizacija preuzme obavezu nadoknade plaće, odnosno dijela plaće ili dijela troškova za njegovo osposobljavanje.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu.

Članak 22.

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 za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najduže jednu godinu.

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, ako program nije propisan drugim aktom.

Članak 24.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Članak 25.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito dati otkaz, ukoliko je bio sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 26.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje te sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti

Članak 27.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za: obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specifičnim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 28.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

3. Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 29.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih i/ili Poslodavca, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama Zakona i posebnima zakonima.

Diskriminacijom će se smatrati i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih kod Poslodavca,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za Poslodavca

Zaštita žena i majčinstva te radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad osigurava se sukladno Zakonu i drugim važećim propisima Republike Hrvatske.

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 30.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, 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.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

VIII. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 31.

Iznose plaće, naknade i druga materijalna prava za pojedino radno mjesto sukladno ovom Pravilniku, koeficijentu složenosti radnog mjesta i drugim općim aktima utvrditi će Direktor posebnom odlukom i ugovorom o radu.

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 32.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću,
- ostalih primitaka.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 33.

Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovna plaća odnosi se na puno radno vrijeme. Ukoliko je za pojedino radno mjesto Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta izričito propisano nepuno radno vrijeme, za to radno mjesto se osnovna plaća odnosi na propisano nepuno radno vrijeme.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 34.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se odlukom Direktora, uz prethodnu suglasnost Skupštine.

Članak 35.

U slučaju promjene visine osnovice utvrđene prethodnim člankom, Direktor je dužan odluku o promjeni visine osnovice dostaviti svim radnicima najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

3. Dodatak na osnovnu plaću

Članak 36.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %.

Članak 37.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- za noćni rad 30 %,
- za prekovremeni rad 50 %,
- za rad nedjeljom 50 %.

Kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, kao i na dan Uskrsa, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50 %.

Članak 38.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio. Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Direktor ili osoba koju on ovlasti.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

4. Naknada troškova prijevoza

Članak 39.

Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza imaju svi radnici neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada.

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

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak sa posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak sa posla radnika, naknada troškova prijevoza na posao i sa posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta na području u kojem je takav prijevoz organiziran.

Radnik ostvaruje pravo na putne troškove na način da mu se isplati naknada troškova prijevoza u visini mjesečne karte.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nije radio niti jedan dan.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to na plaći za prethodni mjesec.

5. Dnevnica za službeni put

Članak 40.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku osam dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 41.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnicice. Također, radniku se priznaje pola dnevnicice za ostatak vremena duži od 8 ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

6. Prigodne nagrade i darovi

Članak 42.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu povodom božićnih, novogodišnjih i uskrasnih blagdana, te pravo na regres, temeljem Odluke Direktora, a do maksimalno neoporezivog iznosa sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Pravo na prigodnu nagradu, sukladno Odluci Direktora, imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 43.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja, te Odluci Direktora.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu i obveze Poslodavca

Članak 44.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 45.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan u roku petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave, uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, Poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 46.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 47.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i Radnik.

4. Redovni otkaz poslodavca

Članak 48.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni 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).

Članak 49.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 50.

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

Članak 51.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj

nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 52.

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

6. Izvanredni otkaz

Članak 53.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 54.

Osim lakih povreda propisanih zakonom, lake povrede službene dužnosti su:

- nepoštivanje odredbi članaka 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., i 11. ovog Pravilnika,
- neizvršavanje naloga Direktora ili voditelja odjela.

Članak 55.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se, primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u alkoholiziranom stanju,
4. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.

Za povrede iz stavka 1. ovoga članka, te za druge osobito teške povrede radnog odnosa Poslodavac može donijeti odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 56.

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

Članak 57.

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.

7. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 58.

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

8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 59.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, otkazni rok koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

9. Otkazni rok

Članak 60.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Osobi s invaliditetom otkazni rok se produžava dodatno za jedan mjesec, neovisno o trajanju rada.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Članak 61.

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

Članak 62.

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

Članak 62.a

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

10. Otpremnina za otkaz ugovora o radu

Članak 63.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga poslovno uvjetovanog otkaza, osobno uvjetovanog otkaza ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika te ukoliko radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina i 15 godina mirovinskog staža.

Otpremnina se određuje u iznosu od minimalno jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika, tj. svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće radnika.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 64.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadnom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljni položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonima ili propisima, Pravilnikom, zbog korištenja tih prava, odnosno podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku zaštite prava tog radnika.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor.

U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na Poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao Poslodavac, a na radniku samo ako je radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako Poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. Zakona o radu na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena leži na Poslodavcu.

U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz članka 17. stavka 6. Zakona o radu, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.

Članak 65.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 66.

Rokovi iz članka 60. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 67.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 68.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Direktor Poslodavca.

Članak 69.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku .

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta koju je radnik prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 70.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 71.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili konstataciju da je odluka konačna.

XI. MJERE KONTROLE

Članak 72.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontrole.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 73.

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

Članak 74.

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 prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 75.

Radnik je u obvezi čuvati povjerena sredstva rada i s njima postupati dužnom pažnjom. Povreda odredbi stavka 1. ovoga članka predstavlja osnovu za otkaz ugovora o radu, odnosno naknadu nastale štete.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 76.

Naknada štete određuje se u paušalnoj svoti od 66,36 eura ako je prouzročena:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanom izostanku s rada,
4. neprimjerenim rukovanjem sredstvima rada,
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, odnosno obavljanja povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova,
6. korištenjem sredstava rada s nepažnjom i oštećenje sredstava rada,
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Poslodavcu dostave materijala, koji su pohranjeni na računalu kojim se koristi,
8. neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima,
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
10. odavanje poslovne tajne trećim osobama.

Članak 77.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom mnogo veća od utvrđene svote naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 78.

Radnik je obavezan obavljati poslove pravodobno, savjesno, stručno i odgovorno, vodeći računa o mogućim posljedicama protivnog postupanja.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, postupajući protivno zahtjevima struke ili na drugi nedopušten način namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi svotu naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 79.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 80.

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. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac prouzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 81.

Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 82.

Kada je šteta prouzročena kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog djela.

Članak 83.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

Prava, obaveze i odgovornosti, kao i druga pitanja od značaja za rad djelatnika Agencije RODA d.o.o., uređuju se zakonima, aktima Skupštine i Direktora.

Članak 85.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i počinje se primjenjivati 1. srpnja 2023. godine.

Članak 86.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje vrijediti Pravilnik o radu KLASA: 01/21-07, URBROJ: 21-4 od 23. prosinca 2021. godine.

KLASA: 01/23-07

URBROJ: 23-3

U Antunovcu, 23. lipnja 2023. godine

Direktorica:

Maja Pofuk, mag. oec.