

PRAVILNIK O RADU

siječanj 2024.

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE	3
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	3
III. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA.....	6
IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	8
V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....	11
VI. ZAŠTITA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSObNIH RADNIKA ZA RAD	12
VII. OBRAZOVANJE I OSPOSObLJAVANJE ZA RAD	13
VIII. RADNO VRIJEME.....	13
IX. ODMORI I DOPUSTI.....	16
X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE.....	21
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA	23
XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	24
XIII. NAKNADA ŠTETE	24
XIV. POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	25
XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	27
XVI. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA	30
XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I SINDIKAT	32
XVIII.OVLAŠTENJA.....	33
XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	33

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine, 56/22, 127/22, 58/23 i 128/23), članka 10. Zakona o Agenciji za odgoj i obrazovanje (Narodne novine, 85/06 i 151/22) i članka 27. Statuta Agencije za odgoj i obrazovanje, Upravno vijeće Agencije za odgoj i obrazovanje na 14. sjednici održanoj 15. siječnja 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, temeljna prava i obveze iz radnog odnosa, probni rad, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, način izračuna plaće i ostala pitanja koja se odnose na plaće, druga materijalna prava, izumi i tehnička unaprjeđenja radnika, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, naknada štete, povreda obveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, prava i obveze iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju i sindikat te druga pitanja sukladno Zakonu o radu.

Članak 2.

Posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu uređuje se unutarnje ustrojstvo, nazivi radnih mjesta i položaja, broj izvršitelja, koeficijenti složenosti poslova i uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova na radnim mjestima.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa ili u svezi radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (dalje u tekstu: Kolektivni ugovor) ili zakonom, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na osobe muškog i ženskog spola.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radni odnos u Agenciji za odgoj i obrazovanje (dalje u tekstu: Agencija) zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos s Agencijom ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene posebnim zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

Članak 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i raspisivanju javnog natječaja za upražnjeno radno

mjesto donosi ravnatelj Agencije uz suglasnost nadležnog ministarstva.

Odlukom iz stavka 1. ovoga članka imenuje se povjerenstvo za provedbu natječajnog postupka, koje ima tri člana zaposlena na radnom mjestu više ili iste razine u odnosu na radno mjesto za koje se provodi natječajni postupak.

Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj koji se objavljuje u Narodnim novinama, na mrežnim stranicama Agencije, u dnevnom tisku, na oglasnim pločama i mrežnim stranicama HZZ-a.

Natječaj mora biti otvoren najmanje osam dana.

Rok za podnošenje prijave na natječaj teče od dana objave u Narodnim novinama.

Članak 8.

Javni natječaj mora sadržavati:

- puni naziv Agencije;
- naziv radnog mjesta;
- broj izvršitelja;
- uvjete za prijam;
- trajanje probnog rada odnosno vježbeničkog staža (ako se primaju vježbenici);
- sadržaj prijave;
- dokaze koji se moraju priložiti uz prijavu;
- adresu i način na koji se podnose prijave;
- rok za podnošenje prijava;
- naznaku mrežne stranice na kojoj su navedeni opis poslova, podaci o plaći radnog mjesta, sadržaj i način testiranja te vrijeme i mjesto održavanja testiranja;
- naznaku da u službu ne može biti primljena osoba za čiji prijam postoje zakonske prepreke;
- naznaku da se kandidatom prijavljenim na natječaj smatra samo osoba koja podnese pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjava uvjete iz natječaja;
- naznaku da se na natječaj mogu prijaviti osobe oba spola;
- naznaku i poveznicu za ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju;
- naznaku da prijavom na natječaj kandidat daje privolu da se njegovi osobni podaci sadržani u natječajnoj dokumentaciji prikupljaju i obrađuju u svrhu provedbe natječajnog postupka, u skladu s propisima koji uređuju zaštitu osobnih podataka;
- naznaku da će kandidati biti obaviješteni o ishodu natječaja u roku od 15 dana od donošenja odluke o odabiru.

Članak 9.

Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa, po izvješću imenovanog povjerenstva i rang-listi kandidata, donosi ravnatelj.

Kandidati imaju pravo žalbe u roku od petnaest dana od dana primitka odluke o izboru.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Iznimno, Agencija može sa radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme kada je to dopušteno propisom ili ako je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito ako se radi o:

- zamjeni odsutnog radnika;
- privremenom povećanju opsega posla;
- poslovima za kojima iznimno postoji potreba;
- realizaciji poslovnog projekta ili poduhvata čije je trajanje i financiranje vremenski ograničeno;
- drugim opravdanim slučajevima.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je ugovor sklopljen bez donošenja posebne odluke ili obavijesti od strane Agencije, a može se redovito otkazati prije isteka tog vremena, sukladno odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme u kojem nije naveden datum njegova prestanka, prestaje danom nastupa određenog događaja ili izvršenja određenog posla o čemu je Agencija dužna prethodno pisano obavijestiti radnika.

Samovoljni radnikov dolazak na posao, bez suglasnosti Agencije, nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

Na trajanje ugovora o radu te na prava i obveze radnika zaposlenih na određeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati sve bitne podatke propisane Zakonom o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Agencija je dužna radniku, prije početka rada, izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Agencija prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Agencija je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu te, ako sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, Agencija je dužna u roku od mjesec dana od početka rada pisano obavijestiti radnika o nazivu tijela kojem se obavljaaju uplate.

Članak 12.

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

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

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili Agencije, radnik i Agencija ugovore takvu vrstu rada.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Agencije radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Agencije radi na istim ili sličnim poslovima.

Članak 13.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog matičnog poslodavca odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

U slučaju ugovaranja dodatnog rada radnika primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Agenciju o bolesti, invaliditetu ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 15.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Agencija može uputiti radnika na liječnički pregled na trošak Agencije.

III. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 16.

Radnik je dužan osobnim radom, stručno, savjesno i u skladu s naravi i vrstom rada obavljati poslove iz opisa poslova radnog mjesta na koje je primljen i raspoređen sukladno odredbama zakona, drugih propisa, akata Agencije, pravilima struke i uputama ovlaštenih osoba Agencije.

Radnik je dužan usavršavati svoja znanja i vještine, štititi interes i ugled Agencije, pridržavati se pravila struke i organizacije rada.

Radnik je dužan dolično i pristojno se ponašati prema poslovnim partnerima, strankama, drugim radnicima i nadređenima.

Radnik je dužan, na zahtjev ovlaštenih osoba Agencije, voditi evidenciju (dnevnik rada) o izvršenim dnevnim, tjednim odnosno mjesečno odrađenim radnim zadacima te ih dostavljati neposredno nadređenom.

Radnik odgovara za imovinu Agencije koja mu je povjerena i kojom se služi u radu.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Članak 17.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima i drugim tijelima u koje ga imenuje ravnatelj Agencije ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

Članak 18.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanje opsega posla koje se nije mogao predvidjeti, zastoje u obavljanju određenih poslova i slično) radnik je dužan obavljati i druge odgovarajuće poslove u okviru stručnosti i radnog iskustva, koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen, po nalogu ravnatelja odnosno osobe koju on ovlasti.

Članak 19.

Agencija je dužna radniku omogućiti obavljanje poslova te mu za obavljene poslove isplatiti plaću i osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom, drugim propisom i svojim mogućnostima.

Agencija ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Agencija je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonom i aktima Agencije.

Prije početka rada Agencija je dužna omogućiti radniku upoznavanje s aktima Agencije kojima se uređuju prava i obveze koje proizlaze iz rada.

Probni rad

Članak 20.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

Probni rad se ne može ugovoriti u slučaju kada Agencija otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima te u slučaju kada se nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad sklapa novi ugovor o radu za obavljanje istih poslova.

Probni rad radnika prate osobe imenovane za praćenje probnog rada radnika o kojem, do isteka probnog rada, dostavljaju izvješće ravnatelju Agencije.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može, u pisanom obliku, otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Vježbenik

Članak 21.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Agencija može zaposliti kao vježbenika.

Članak 22.

Ugovor o radu vježbenika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Ako posebnim propisima nije drukčije propisano, vježbenički staž može trajati najviše:

- tri mjeseca za obavljanje poslova radnog mjesta III. vrste;
- šest mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta II. vrste;
- dvanaest mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta I. vrste.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 23.

Agencija pribavlja i održava uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Agencija je dužna upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja, osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 24.

Radnik ostvaruje pravo na sistematski pregled sukladno Kolektivnom ugovoru.

Članak 25.

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

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Agencija prikuplja, obrađuje i koristi samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati trećim osobama samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Radnik je dužan o promjenama osobnih podataka pravodobno obavijestiti Agenciju, a u protivnom sam snosi nastalu štetu.

Ravnatelj odlukom imenuje službenika za zaštitu osobnih podataka, a kontakt podaci navedenog službenika moraju biti dostupni na mrežnoj stranici Agencije.

Ravnatelj odlukom imenuje osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, a kontakt podaci navedenih osoba moraju biti dostupni na mrežnoj stranici Agencije.

Diskriminacija na području rada

Članak 26.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje svih radnika zaposlenih u Agenciji na temelju rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, fizičkoga izgleda, bračnog ili obiteljskog statusa, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenoga položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva radnika, kojim se radnik stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji te koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva radnika, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Dostojanstvo radnika

Članak 27.

Agencija štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada odnosno obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonima.

Agencija ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njezinih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Agencije prema drugim osobama s kojima radnici Agencije dolaze u dodir tijekom svoga rada.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Agencija radnicima osigurava uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ta zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 28.

Ravnatelj, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenuje dvije osobe, različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Prije donošenja odluke o imenovanju osoba iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj se mora savjetovati s radničkim vijećem i pribaviti suglasnost sindikata koji imaju članove zaposlene u Agenciji.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Agenciji.

Ravnatelj će, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 29.

Ravnatelj ili osobe iz članka 28. ovoga Pravilnika dužni su što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrde da ono postoji.

Članak 30.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju se sastavlja pisana bilješka koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Osobe koje su osim ravnatelja ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužne su, bez odgođe, razmotriti pritužbu te o tome obavijestiti ravnatelja.

U slučaju potrebe, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe, ravnatelj može imenovati povjerenstvo od tri člana koje će provesti dokazni postupak na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Agencije.

Svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada to naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

Radnici Agencije dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s osobama koje su osim ravnatelja ovlaštene primati i rješavati pritužbe te s imenovanim povjerenstvom, odazvati se svakom njihovom pozivu te priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak, radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Članak 31.

O svim radnjama koje se poduzmu u dokaznom postupku radi utvrđivanja činjeničnog stanja sastavlja se zapisnik.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku se navodi da su osobe koje su osim ravnatelja ovlaštene primati i rješavati pritužbe te imenovano povjerenstvo sve nazočne upozorili da su svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te na posljedice odavanja te tajne.

Članak 32.

Nakon provedenog postupka, osobe koje su osim ravnatelja ovlaštene primati i rješavati pritužbe odnosno povjerenstvo, u pisanom obliku rješavaju prigovor u kojem:

- utvrđuju da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe;
- utvrđuju da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe te da će se pritužba odbiti.

Ako se utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, u zapisniku se navode sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te se predlaže ravnatelju da prema osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala primjeni mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili poduzme druge mjere, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 33.

Ako Agencija u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzela nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 34.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Agencija zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti pritužbu Agenciji i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Agenciju u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, kao i u slučaju iz članka 33. ovoga Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 35.

Agencija ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova pod nepovoljnijim uvjetima.

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

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje odnosno djetetov život ili zdravlje, Agencija je dužna ponuditi sklapanje dodatka ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Agencija nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust sukladno posebnom propisu, a prestankom korištenja prava prestaje i dodatak iz stavka 3. ovoga članka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 36.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, Agencija ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

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

Ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 37.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Agencija mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

VI. ZAŠTITA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH RADNIKA ZA RAD

Članak 38.

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti Agenciju o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Agencija ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 2. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 39.

Radnik, koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja odnosno oporavka, ovlaštene specijalist

medicine rada odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Agencija je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih sličnih poslova.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Agencija je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 40.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 39. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

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

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 41.

Agencija će, u skladu sa svojim mogućnostima, omogućiti radniku stručno usavršavanje, školovanje i obrazovanje, a radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, usavršavati se, školovati i obrazovati za rad u skladu s posebnim pravilnicima.

Agencija je dužna radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 42.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u vježbenički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VIII. RADNO VRIJEME

Članak 43.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Agencije, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Agencija.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Agencije za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi u mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredila Agencija.

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 44.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, a obveze radnika koji rade s nepunim radnim vremenom proporcionalno se umanjuju.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Agenciju o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Prekovremeni rad

Članak 45.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, poslodavac je usmeni zahtjev dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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

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

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice u visini propisanoj Kolektivnim ugovorom.

Članak 46.

Temeljem sporazuma o korištenju slobodnog dana sklopljenog između radnika i Agencije, za zahtijevani i obavljeni prekovremeni rad, radnik ostvaruje pravo na korištenje jednog ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim punim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Slobodan dan iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi uz suglasnost neposredno nadređenog ovisno o potrebama organizacije rada.

Ukoliko radnik i Agencija ne postignu sporazum iz stavka 1. ovoga članka, radnik za prekovremeni rad ima pravo na uvećanje plaće u visini propisanoj Kolektivnim ugovorom.

Raspored radnog vremena

Članak 47.

U slučaju da nije drugačije određeno ugovorom o radu, tjedno radno vrijeme u pravilu se raspoređuje na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, u vremenu određenom odlukom ravnatelja.

Raspored radnog vremena može se odrediti i pisanom odlukom ravnatelja ovisno o potrebi posla.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 48.

Ako narav 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.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom i čini se sukladno Zakonu.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u

skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Agenciji pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Rad u smjenama

Članak 49.

Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da radnik prema utvrđenom radnom vremenu rad obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Evidencija radnog vremena

Članak 50.

Agencija vodi evidenciju radnog vremena sukladno posebnom pravilniku kojeg donosi ministar nadležan za rad, odluci o rasporedu radnog vremena i evidenciji o radnom vremenu.

Radnik je dužan, bez odgode, obavijestiti poslodavca o razlozima nedolaska na rad.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 51.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 52.

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

Tjedni odmor

Članak 53.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 52. ovoga Pravilnika.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, Agencija će mu omogućiti korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Ako se tjedni odmor zbog potreba posla ne može koristiti na taj način, može se naknadno koristiti odlukom ravnatelja.

Godišnji odmor

Članak 54.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

Članak 55.

Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo određuje se tako da se na početnih najmanje četiri tjedna (u pravilu pet radnih dana) dodaje broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor po sljedećim kriterijima:

1. složenost poslova:

- radna mjesta I. vrste – 5 radnih dana;
- radna mjesta II. vrste – 4 radna dana;
- radna mjesta III. vrste – 3 radna dana;
- radna mjesta IV. vrste – 2 radna dana.

2. dužina radnog staža:

- od 5 do 10 godina – 2 radna dana;
- od 10 do 15 godina – 3 radna dana;
- od 15 do 20 godina – 4 radna dana;
- od 20 do 25 godina – 5 radnih dana;
- od 25 do 30 godina – 6 radnih dana;
- od 30 do 35 godina – 7 radnih dana;
- preko 35 godina – 8 radnih dana.

3. socijalni uvjeti:

- tjelesno oštećenje koje iznosi 70% i više % – 2 radna dana;
- roditelj, posvojitelj, skrbnik jednog malodobnog djeteta – 2 radna dana;
- roditelj, posvojitelj, skrbnik za svako daljnje malodobno dijete – po 1 dan;
- roditelj, posvojitelj, skrbnik djeteta s težim smetnjama u razvoju – 3 radna dana;

Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, radnik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.

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

Ništetna je izjava o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati novčane naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 57.

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

Privremena nesposobnost za rad, izvršavanje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određen slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 58.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 57. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine sukladno odredbama članka 54. i 55. ovoga Pravilnika za svakih mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 59.

Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 60.

U slučaju prestanka ugovora o radu Agencija je dužna radniku, koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 61.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

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

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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 61. stavka 3. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 61. stavka 3. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu 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 korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 63.

Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj na osnovi organizacije rada i dostavljenih prijedloga radnika do kraja svibnja tekuće godine.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Odlukom ravnatelja radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova. Tom radniku se omogućava naknadno korištenje odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora uz naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 64.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust

Članak 65.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše deset radnih dana u slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
- rođenje ili posvojenje djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana;

- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana;
- darivanja krvi – 2 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 66.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koje ga uputi poslodavac te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ovim Pravilnikom.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s odlukom ravnatelja i/ili potpisanim ugovorom.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj uz prethodno mišljenje nadređenog o potrebi i mogućnosti korištenja neplaćenog dopusta.

Agencija može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust ukoliko se obavljanje poslova radnog mjesta u traženom razdoblju može organizirati.

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

Članak 68.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

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

Članak 69.

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Odsutnost s posla

Članak 70.

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

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 71.

Plaća je primitak radnika koji Agencija isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Agencija je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema Zakonu o plaćama u javnim službama, Kolektivnom ugovoru, ovom Pravilniku i drugim primjenjivim propisima.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Agencija će na dan isplate, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor radniku dostaviti obračun iz kojeg je

vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni putem sustava e-Građanin ili osobno u koverti za one radnike koji nemaju otvoreni korisnički pretnac u sustavu e-Građani.

Članak 72.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuju sporazumom Vlada RH i sindikati javnih službi.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, dodaci za akademski stupanj (5 % za sveučilišni specijalistički studij, 8% za magistra znanosti i 15% za doktora znanosti), za uspješnost na radu te uvećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i smjenski rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Dodatci iz stavka 4. ovoga članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

Članak 73.

Radnici Agencije, koji rade na projektima koji se financiraju iz fondova i programa Europske unije, imaju pravo na dodatak na plaću uvećanjem koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za vrijeme trajanja projekta te ukoliko se dodatak financira sredstvima iz projekta, sukladno aktima Agencije.

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad subotom 25%;
- za rad nedjeljom 35% ;
- za smjenski rad 10%.

Za rad u dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. i 2. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 75.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Naknada plaće

Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane

- poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili aktima Agencije.

Članak 77.

Za dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora ili drugog propisa.

Članak 78.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ostala materijalna prava

Članak 79.

Radniku pripada pravo na isplatu ostalih materijalnih prava (jubilara nagrada za neprekinuti rad u javnim službama, dar u prigodi Dana Svetog Nikole, novčana pomoć, otpremnina za odlazak u mirovinu, regres za korištenje godišnjeg odmora, Božićnica, naknada za prijevoz i slično) u opsegu i visini koja je propisana Kolektivnim ugovorom.

Članak 80.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH i Kolektivnom ugovoru.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka dvadeset četiri sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena dulji od dvanaest sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od dvadeset četiri sata, ali duže od dvanaest sati.

Ako službeno putovanje traje dulje od osam sati, ali ne dulje od dvanaest sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Radniku se priznaje pola dnevnice i za ostatak vremena duži od osam sati, ali ne duži od dvanaest sati, u slučaju kad službeno putovanje traje dulje od dvadeset četiri sata.

Članak 81.

Za službena putovanja ravnatelj može odobriti korištenje privatnog osobnog automobila u službene svrhe, ako će se na taj način brže i ekonomičnije izvršiti službena zadaća.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Članak 82.

Radnik je dužan obavijestiti Agenciju o svom izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećim osobama bez odobrenja Agencije.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Agenciji, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 83.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom radnik je dužan obavijestiti Agenciju ako je izum u svezi s djelatnošću Agencije te u pisanom obliku Agenciji ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Agencija je dužna u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika, a na ustupanje prava na izum, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 84.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unaprjeđenje, koja se može odrediti u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarene koristi od izuma i tehničkog unaprjeđenja.

Naknada mora biti razmjerna koristi koju bi Agencija mogla očekivati od izuma i tehničkog unaprjeđenja, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti očekivane koristi.

Radnik i Agencija posebnim ugovorom utvrđuju naknadu.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 85.

Radnik ne smije bez odobrenja ravnatelja za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Agencije (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Agencija može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete na način (ovisno o visini štete) koji utvrdi ravnatelj.

Pravo Agencije iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je ravnatelj saznao za sklapanje posla odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

Ravnatelj može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pritom propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 86.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za razmjerni 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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 87.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti ili procjenom povjerenstva.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 88.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Agencija, dužan je Agenciji nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 89.

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

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

XIV. POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 90.

Radnik za svoj rad odgovara osobama sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

Radnik odgovara za povredu radne obveze ako povjerene poslove iz ugovora o radu i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu ne obavlja savjesno i stručno, u predviđenim rokovima te ako se u radu ne pridržava zakonskih i drugih propisa i akata Agencije.

Članak 91.

Povrede radnih obveza mogu biti lake i teške.

Lake povrede radne obveze su povrede koje nisu takve naravi da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 92.

Lake povrede radne obveze su:

1. neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
2. neopravdani nedolazak na posao, kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada u tijeku radnog vremena;
3. nedolično i nepristojno ponašanje prema poslovnim partnerima, strankama, drugim radnicima i nadređenima;
4. odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju zadataka;

5. zloraba sredstava Agencije bez namjere otuđenja;
6. nepažljivo i nemarno korištenje opreme, uređaja, alata uslijed čega je mogla nastupiti ili je nastupila šteta;
7. neobavješćavanje nadređenog o nastupu privremene nesposobnosti za rad u roku od tri dana odnosno nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju privremene nesposobnosti u roku od tri dana;
8. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
9. nezakonito ili nemarom i nepažnjom izazvano uništenje podataka, neovlašteni pristup podacima, neovlašteno ili nezakonito otkrivanje podataka kao i neovlašteno mijenjanje ili brisanje podataka;
10. druge slične povrede radnih obveza.

Članak 93.

Teške povrede radne obveze su:

1. počinjenje lake povrede radnih obveza više od dva puta u razdoblju od jedne godine;
2. nepoštivanje i nepridržavanje akata i odluka Agencije;
3. odbijanje vođenja evidencije iz članka 16. stavka 4. ovoga Pravilnika ukoliko je zatražena;
4. svako postupanje protivno interesu i ugledu Agencije;
5. neizvršavanje, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza zbog čega se remeti rad Agencije te druge povrede radne obveze propisane Zakonom o radu te aktima Agencije;
6. neopravdani izostanak s posla više od dva dana u jednom mjesecu;
7. dolazak na rad i/ili obavljanje rada pod utjecajem opojnih sredstava (narkotici i alkohol) te konzumiranje tih sredstava tijekom rada;
8. poticanje na nered ili tučnjavu, izazivanje nereda ili tučnjave, tjelesni i/ili verbalni obračuni u Agenciji;
9. odavanje poslovne tajne;
10. lažiranje isprava i/ili dokumenata na radu ili u svezi s radom;
11. sklapanje poslova iz djelatnosti Agencije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja ravnatelja;
12. neobavješćavanje o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz radnog odnosa ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju radnih obveza dolazi u doticaj;
13. zloraba privremene nesposobnosti za rad;
14. neovlašteno korištenje i/ili otuđivanje sredstava i imovine Agencije;
15. uzrokovanje materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom;
16. iznošenje neistina o radu, poslovanju ili o drugim radnicima Agencije;
17. istupi u javnosti kojima se narušava ugled Agencije;
18. izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika ili poslovnog partnera Agencije;
19. onemogućavanje dokaznog postupka vezanog uz zaštitu dostojanstva radnika;
20. utvrđeno uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
21. odavanje poslovne tajne propisane zakonskim propisima;
22. nezakonito ili nemarom i nepažnjom izazvano uništenje podataka, neovlašteni pristup podacima, neovlašteno ili nezakonito otkrivanje podataka, kao i neovlašteno mijenjanje ili brisanje podataka koje je prouzročilo štetu za prava i slobode pojedinaca;
23. druge teške povrede radnih obveza.

Članak 94.

Povreda radnih obveza radnika prijavljuje se ravnatelju Agencije.

Članak 95.

Za laku povredu radne obveze iz članka 92. ovoga Pravilnika radniku se može izreći:

- usmena opomena;
- pisano upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnost otkaza u slučaju nastavka povreda obveza;
- novčana naknada štete.

Usmenom opomenom i pisanim upozorenjem o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza u slučaju nastavka povreda obveza radnika se upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja obveza.

Novčana naknada štete može se izreći kumulativno s bilo kojom drugom mjerom.

Članak 96.

Za tešku povredu radne obveze iz članka 93. ovoga Pravilnika radniku se može izreći:

- otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika;
- izvanredni otkaz;
- novčana naknada štete.

Novčana naknada štete može se izreći kumulativno s otkazom uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanrednim otkazom.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 97.

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 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Agencija i radnik drukčije ne dogovore;
- sporazumom radnika i Agencije;
- danom dostave obavijesti Agenciji o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 98.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 99.

Ugovor o radu može otkazati Agencija i radnik.

Redoviti otkaz

Članak 100.

Agencija može otkazati ugovor o radu uz propisan ili ugovoren otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog 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);
- ako radnik nije zadovoljio na probnom roku (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanim otkazu Agencija mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, životnoj dobi i obvezama uzdržavanja koji terete radnika.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisan ili ugovoren otkazni rok ne navodeći razlog za otkaz.

Članak 101.

Otkaz mora biti u pisanom obliku uz pisano obrazloženje.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje ugovor o radu.

Članak 102.

Ako je Agencija otkazala ugovor o radu radniku poslovno uvjetovanim otkazom, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Agencija je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz

Članak 103.

Agencija i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 104.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv Agencije zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovoga Pravilnika odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 105.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Agencija je dužna radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Agencije da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Agencija je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da Agencija to učini.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 106.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Agencija je dužna priopćiti radničkom vijeću te je dužna o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Članak 107.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Agencija je dužna priopćiti radničkom vijeću, a ako u Agenciji nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalnom povjereniku zaposlenom u Agenciji, koji se ravnatelju Agencije pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkoga vijeća.

Otkazni rok

Članak 108.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće;
- korištenja roditeljnog, 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 trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama;
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je Agencija prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodila obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Agencija nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 109.

Trajanje otkaznog roka utvrđuje se sukladno Zakonu o radu.

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

Članak 110.

Ako radnik, na zahtjev Agencije, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Agencija mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 113.

Odredbe koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Agencija otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Agencije, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Agencija, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od Agencije zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava, teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Agencija, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XVI. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 114.

O pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika Agencije odlučuje ravnatelj, odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.

O pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika Agencije u drugom stupnju odlučuje Upravno vijeće.

Dostavljanje odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 115.

Odluke o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u elektroničkom obliku na službenu e-mail adresu radnika te se iste smatraju dostavljenima zaprimanjem potvrde o dostavi.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu za vrijeme radnog vremena uz potpis radnika i naznaku datuma na kopiji odluke.

Ako radnik odbije primitak odluke o otkazu ugovora o radu na radnom mjestu, osoba koja uručuje odluku, naznačit će navedeno na odluci uz potpis i datum odbijanja primitka te će se smatrati da je dostava izvršena.

Ako dostava odluke o otkazu ugovora o radu radniku nije moguća na radnom mjestu, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili odrasli član njegova domaćinstva.

U slučaju odbijanja primitka pošiljke, nemogućnosti dostave preporučene pošiljke ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje odluke o otkazu ugovora o radu obavlja se isticanjem na oglasnoj ploči u sjedištu Agencije.

Dan isticanja odluke o otkazu ugovora o radu na oglasnoj ploči u sjedištu Agencije smatra se danom uručenja odluke radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 116.

Radnik koji smatra da mu je Agencija povrijedila neko pravo iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Agencije ostvarenje tog prava.

Ako Agencija 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 od Upravnog vijeća Agencije kao tijela drugog stupnja koje odlučuje o pravima radnika iz radnog odnosa i u svezi s radom.

Ako Upravno vijeće u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. 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 Agenciji odnosno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih pozitivnim propisima i ovim Pravilnikom o radu, zbog korištenja tih prava odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I SINDIKAT

Pravo sudjelovanja u odlučivanju i radničko vijeće

Članak 117.

Radnici zaposleni u Agenciji imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Radnici imaju pravo utemeljiti radničko vijeće kroz postupak propisan Zakonom o radu.

Skupovi radnika

Članak 118.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Agencije te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Agenciji.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem Agencije, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju Agencije.

Ako u Agenciji nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 2. ovoga članka, dužan je sazvati ravnatelj Agencije.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika, ravnatelj Agencije može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu. O sazivanju skupa radnika ravnatelj Agencije se mora savjetovati s radničkim vijećem.

Predstavnik radnika u Upravnom vijeću

Članak 119.

Jedan član Upravnog vijeća predstavnik je radnika te on ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Upravnog vijeća.

Predstavnika radnika u Upravnom vijeću imenuje i razrješava radničko vijeće.

Ako u Agenciji nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u Upravnom vijeću, između radnika zaposlenih u Agenciji, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Sindikarno organiziranje

Članak 120.

Sindikrat može u Agenciji djelovati u skladu sa sindikalnim pravilima.

Odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika sindikat je dužan dostaviti ravnatelju Agencije.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan položaj.

Članak 121.

Ravnatelj Agencije će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada zatraži ili po dogovoru.

Ravnatelj će omogućiti rad sindikalnom povjereniku radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

XVIII. OVLAŠTENJA

Članak 122.

Ravnatelj zastupa Agenciju, potpisuje odluke i druge akte drugih tijela Agencije te druga pismena u ime i za račun Agencije.

Ravnatelj može dio svojih ovlaštenja, općom ili posebnom ovlasti, prenijeti na pomoćnike ravnatelja, tajnika Agencije i druge osobe.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su s Agencijom sklopili ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 124.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju se primjenjivati odredbe Pravilnika o radu KLASA: 023-01/21-01/12, URBROJ: 561-01/1-21-05 od 10. ožujka 2021. godine.

Članak 125.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom izravno se primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora, Zakona o radu i drugih propisa.

Članak 126.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način na koji je donesen Pravilnik.

Članak 127.

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

KLASA: 025-01/23-01/72

URBROJ: 561-03-01/01-24-04

Zagreb, 15. siječnja 2024.


predsjednik Upravnog vijeća

Igor Rukljač, mag. prim. educ.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Agencije za odgoj i obrazovanje 16. siječnja 2024. godine.

Stupio na snagu 24.1.2024.

JS.