



AGRRA

Agencija za ruralni razvoj Zadarske županije

AGRRA

KLASA: 025-01/22-01/3

URBROJ: 2198-1-94-22-1

Zadar, 25. travnja 2022. godine

Na temelju članka 53. stavak 2. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ br. 76/93, 29/97, 47/99, 5/08 i 127/19), članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17 i 98/19) i članka 12. Statuta Javne ustanove Agencije za ruralni razvoj Zadarske županije AGRRA (KLASA: 012-03/21-01/4; URBROJ: 2198-1-96/01-21-1 od 3. lipnja 2014. godine, Upravno vijeće donijelo je na 59. sjednici održanoj dana 25 travnja 2022. godine

PRAVILNIK O RADU

Javne ustanove Agencije za ruralni razvoj

Zadarske županije AGRRA

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju prava i obveze radnika Agencije za ruralni razvoj Zadarske županije AGRRA (u daljnjem tekstu: Ustanova) i to: prava i obveze iz rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće radnika, odmori i dopusti, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Riječni ili pojmovni skupovi u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Ustanove i pridržavati se stručnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a Ustanova će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih pravila utvrđenih Pravilnikom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u ovoj Ustanovi, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj Ustanove uz suglasnost Upravnog vijeća kad utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom već zaposlenih radnika, a sukladno prihvaćenom Planu zapošljavanja za tekuću godinu koji je dobio prethodnu suglasnost župana.

Na osnovi odluke iz stavka 1. ovog članka provodi se postupak i izbor osobe s kojom će se zasnovati radni odnos za sva radna mjesta osim za radno mjesto ravnatelja.

Za svako novo/zamjena zapošljavanje tijekom godine, a koje nije bilo u planu zapošljavanja ravnatelj je dužan zatražiti prethodno mišljenje Upravnog odjela za financije i proračun Zadarske županije, te priložiti obrazloženje i fiskalnu procjenu učinka na proračun po izvorima financiranja i u slučaju kada su sredstva osigurana u financijskom planu korisnika. Upravni odjel za financije i proračun izvršiti će provjeru raspoloživosti osiguranih sredstava i izvore iz kojih se financiraju.

Članak 5.

O odluci iz prethodnog članka obavještava se Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom osim kod zapošljavanja na određeno vrijeme i premještaja iz drugih javnopravnih tijela.

U prijavi potrebe za radnikom navest će se uvjeti kojima treba udovoljavati radnik na radnom mjestu za koje se zasniva radni odnos.

Članak 6.

Nakon proteka roka od osam dana od dana dostave prijave potrebe za radnikom Zavodu za zapošljavanje, ravnatelj Ustanove odlučiti će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

Ako je zasnivanje radnog odnosa oglašeno, ravnatelj Ustanove će odluku iz stavka 1. ovog članka donijeti nakon proteka u oglasu naznačenog roka za podnošenje prijave.

Ako prijavi na objavljeni oglas ili obavijesti dostavljenoj Ustanovi od Zavoda za zapošljavanje nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa prijava se neće razmatrati. Nepravodobne prijave neće se razmatrati.

O rezultatu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od donošenja odluke.

Članak 7.

Ravnatelj Ustanove imenuje i razrješava Upravno vijeće Ustanove na temelju Statuta.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

S izabranim radnikom sklapa se ugovor o radu, koji potpisuje ravnatelj. Ugovor o radu mora sadržavati sve stavke propisane Zakonom o radu. Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu. Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale Pravilnike Ustanove, kojima se određuju prava i obveze iz radnog odnosa. Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Iznimno, a kada postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu se može sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- provedbi projekata;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- obavljanju privremenih poslova za kojima Ustanova ima iznimnu potrebu;
- ostvarenju određenoga poslovnog poduhvata
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovara se probni rad u trajanju od 6 mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 11.

Tijekom probnog rada radnikov rad prati i obrazlaže neposredni rukovoditelj, koji vodi evidenciju o radnikovom svakodnevnom izvršenju poslova: opsegu i kvaliteti izvršenog posla, komunikaciji s korisnikom i ostalim radnicima.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako se otkaz iz prethodnog stavka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 12.

Ustanova će omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s mogućnostima i potrebama rada, a temeljem Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i plaćama radnika Ustanove.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za potrebe Ustanove radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje i Ustanove uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 13.

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

Vježbenik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Vježbenik zasniva radni odnos na određeno, ovisno o potrebi Ustanove za radnicima.

Ugovorom o radu utvrditi će se trajanje vježbeničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja vježbenika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa vježbenika.

III RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 14.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

O rasporedu radnog vremena odlučiti će ravnatelj pisanom odlukom.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o žurnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Ustanove, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 15.

Radnik može zasnovati radni odnos u Ustanovi s nepunim radnim vremenom ako potrebe Ustanove to zahtijevaju.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa (otkazni rok, otpremnina, dnevni i tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust).

IV ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 16.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta u toku rada, koju može iskoristiti najranije 3 sata nakon početka radnog vremena te najkasnije 3 sata prije završetka radnog vremena.

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

Ravnatelj Ustanove vrijeme odmora utvrđuje odlukom, ali tako da ne bude na početku ni na kraju radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

DNEVNI ODMOR

Članak 17.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 18.

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i nedjeljom.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 19.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 20.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se osnovici od 20 radnih dana za izračun godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema sljedećim mjerilima, i to:

1. s obzirom na složenost poslova (radna mjesta za koja je kao uvjet predviđeno):

- | | |
|--|--------|
| • magistri struke ili stručni specijalisti (visoka stručna sprema) | 3 dana |
| • sveučilišni ili stručni prvostupnici (viša stručna sprema) | 2 dana |
| • srednje stručne spreme | 1 dana |
| • niske stručne spreme | 1 dan |

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| • od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| • od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| • od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| • od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| • od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| • od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| • od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|--------|
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| • samohranom roditelju za svako dijete još po | 1 dan |
| • roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom,
bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| • osobi s invaliditetom | 3 dana |

- npr. roditelj koji ima dvoje djece ostvaruje pravo na 3 dana uvećanja

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Slijepi radnik, radnik donator organa, kao i radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem ima pravo na najmanje 30 (trideset) radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 21.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 22.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka čekanja;
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 23.

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

Plan korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima. 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, osim ako se radnik i ravnatelj drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 24.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja 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 iduće godine i ostvaruje pravo na regres za godišnji odmor.

Članak 25.

Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada ima pravo prije prestanka službe odnosno rada iskoristiti pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, a ukoliko mu Ustanova to nije u mogućnosti osigurati, dužan je radniku isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

O pravu na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ravnatelj donosi Odluku.

PLAĆENI DOPUST

Članak 26.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka.....5 radnih dana
- rođenja djeteta.....5 radnih dana
- smrti supružnika, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, posvojenika, osobe koje je radnik dužan po Zakonu uzdržavati, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka.....5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva u pravoj liniji i trećim stupnjem srodstva u pobočnoj liniji 2 radna dana
- smrt ostalih tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva... 1 radni dan
- selidbe u istom mjestu stanovanja.....1 radni dan
- selidbe u drugom mjestu stanovanja3 radna dana
- darivanje krvi.....2 radna dana
- teške bolesti supružnika, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan uzdržavati po zakonu, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama1 radni dan
- pripreme polaganja pravosudnog ispita20 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U ostale krvne srodnike zaključno s drugim stupnjem srodstva ubrajaju se u pravoj liniji baka i djed, te u pobočnoj liniji brat i sestra, nećak i nećakinja, tetak i teta, ujak i ujna, stric i strina. U tazbinske srodnike zaključno s drugim stupnjem ubrajaju se roditelji bračnog druga, te brat i sestra bračnog druga.

U slučaju darivanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste na dan darivanja krvi i dan neposredno nakon darivanja krvi.

Članak 27.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od Ustanove, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu.....2 radna dana
- za završni rad..... 5 radnih dana

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu1 radni dan
- za završni rad2 radna dana

Članak 28.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj Ustanove.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 29.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito zbog gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovoga članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i 2. ovog članka donosi ravnatelj Ustanove.

V ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 30.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene ovim Pravilnikom, sklopljenim ugovorom, ugovorom o radu i aktima Ustanove, ravnatelj Ustanove može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radnika otkazati ugovor uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

Članak 31.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Ustanova je dužan 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 Ustanove da to učini.

Članak 32.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa Ustanove i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć /izvanredni otkaz/.

Članak 33.

Lakše povrede obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neopravdani izostanak;
- učestalo kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje dnevnog odmora, ukupno do tri puta mjesečno;
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka;
- stvaranje negativnog poslovnog okruženja;
- povreda odredbi etičkog kodeksa.

Članak 34.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- neotpočinjane s radom dana navedenog u ugovoru o radu;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka;
- učestalo kršenje pravila rada;
- povreda poslovne tajne;
- tjelesni napad na drugog radnika ili drugu osobu u radno vrijeme;
- konzumiranje alkohola i opijata za vrijeme rada;
- nedolično ponašanje radnika kojim se uzrokuje nanošenje štete poslovnom ugledu Ustanove.

POSLOVNA TAJNA

Članak 35.

Podaci o poslovanju Ustanove, kao i financijski rezultati, te ostale novine u poslovanju predstavljaju poslovnu tajnu. Bez prethodnog ovlaštenja ravnatelja, nitko ne smije podatke o radu i poslovanju priopćavati trećim osobama.

VI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 36.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovica za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće za radnike u Ustanovi istovjetna je osnovici za obračun plaća djelatnika Zadarske županije.

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 37.

Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za uspješnost na radu, dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Ustanovi i to za:

- 10 do 19 godina	2%
- od 20 do 29 godina	4%
- od 30 do 39 godina	8%
- iznad 40 godina	10%

Članak 38.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se za pojedini mjesec može iz vlastitih sredstava isplatiti dodatak za uspješnost na radu.

Sredstva trebaju biti osigurana i raspoloživa u financijskom planu Ustanove.

Ravnatelj Pravilnikom utvrđuje kriterije utvrđivanja nadprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu na način i pod sličnim uvjetima kako se to odnosi i na djelatnike Zadarske županije.

Članak 39.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećat će se za svaki sat rada:

• za rad noću	40%
• za prekovremeni rad	50%
• za rad subotom	25%
• za rad nedjeljom	35%
• za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom	50%

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), te se u tom slučaju donosi odluka u kojem se navodi broj i vrijeme korištenje slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Članak 40.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85 % od njegove osnovne plaće.

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

OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 41.

Radniku, osim Ravnatelju, kojem nedostaje najviše 5 godina života ili radnog staža do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo u slučaju rasporeda odnosno premještaja na drugo radno mjesto, do umirovljenja na plaću obračunatu u prethodnom mjesecu po koeficijentu složenosti poslova radnog mjesta na kojem je radnik bio raspoređen prije novog rasporeda odnosno premještaja.

Radnik ne ostvaruju pravo iz stavka 1. ovog članka, ako je raspored na drugo radno mjesto posljedica njegovog skrivljenog ponašanja odnosno ako mu je izrečena kazna zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) pod uvjetima i u iznosima koji ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Adresa mjesta stanovanja radnika je prebivalište odnosno boravište radnika sukladno Zakonu u prebivalištu.

Naknada troškova prijevoza radnika ovisi o broju radnih dana koje je radnik proveo na radu.

Radnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Stvarni troškovi prijevoza i naknada troškova prijevoza isplaćuju se istovremeno s isplatom plaće, a prema službenoj evidenciji o prisutnosti na radu.

O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza radnik se treba pismeno izjasniti kod zasnivanja radnog odnosa odnosno kod svake promjene načina korištenje tog prava ili promjene adrese mjesta stanovanja, predajom ispunjene i potpisane izjave.

Izjava sadrži sljedeće podatke:

- ime i prezime
- adresu mjesta stanovanja i adresu mjesta rada,
- vrstu naknade troškova prijevoza

- udaljenost u km od mjesta stanovanja do mjesta rada,
- dokaz da javni prijevoz nije organiziran,
- vlastoručni potpis.

Članak 43.

Radnici upućeni na službeni put u zemlji i inozemstvu imaju pravo na dnevnicu, naknade troškova prijevoza na službenom putu i naknade troškova noćenja. Suglasnost odnosno nalog za službeni put daje ravnatelj Ustanove.

Članak 44.

Radnicima upućenim na službeno putovanje u zemlji koja traju više od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km pripada dnevnicu, u iznosu na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radnicima upućenim na službeno putovanje u zemlji koja traju više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km pripada dnevnicu u iznosu ½ iznosa dnevnicu iz stavka 2. ovog članka.

Radnicima upućenim na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike Državnog proračuna.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 30% odnosno 60% iznosa dnevnicu iz stavka 2. i 4. ovoga članka, sukladno Pravilniku o službenim putovanjima.

Članak 45.

Ako Ustanova ne osigura prijevoz u obavljanju radnog zadatka odnosno prijevoz za rad, radnici ostvaruju pravo na prijevoz uz naknadu troškova putne karte kao i djelatnici Zadarske županije.

Članak 46.

Iznimno, za potrebe provedbe projekata koji se financiraju iz EU sredstava i ako je to prihvatljivi trošak, a ovisno o raspoloživosti proračunskih sredstava, ravnatelj može odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe uz naknadu iznosa cijene potrošenog goriva za prijeđene kilometre učinjene po službenom nalogu, a najviše 2,00 kune po prijeđenom kilometru.

Ustanova će nalog iz prethodnih stavki izdati za svaki posao odnosno za svaki nalog posebno.

Članak 47.

Radnik ima pravo na:

- regres za korištenje godišnjeg odmora.
- isplatu naknade za podmirivanje troškova prehrane
- isplatu godišnje nagrade za božićne nagrade, u iznosima koji ostvaruju djelatnici Zadarske županije.

Članak 48.

Radnik koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu koji ostvaruju i djelatnici Zadarske županije.

Članak 49.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini u iznosu koji ostvaruju djelatnici Zadarske županije, za svako dijete.

Ako su oba roditelja radnici Ustanove, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Članak 50.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, bolovanja dužeg od 90 dana,
- nastanka teške invalidnosti radnika i gubitka radne sposobnosti
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika,

pod uvjetima i u iznosima koji ostvaruju i djelatnici Zadarske županije.

U slučaju smrti radnika, njegova djeca ili članovi obitelji imaju pravo na pomoć kao i djelatnici Zadarske županije.

Članak 51.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad u Ustanovi kada navršje:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 10 godina – u visini 1,5 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 15 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 20 godina – u visini 2,5 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 25 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 30 godina – u visini 3,5 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 35 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2 ovog članka
- 40 godina – u visini 5,5 osnovice iz stavka 2 ovog članka.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je osnovica koju ostvaruju i djelatnici Zadarske županije.

Jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka isplaćuje se tijekom godine u kojoj je radnik stekao pravo na isplatu.

Iznimno, ako radniku prestaje rad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku slijedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 52.

Radniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godini i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u povodu božićnih blagdana do najvišeg iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

Ako su oba roditelja radnici Ustanove, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se jednom od roditelja, koji ostvaruju pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Članak 53.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 54.

Svi radnici imaju najmanje jednom u dvije godine pravo na sistematski pregled o trošku Ustanove.

VII MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 55.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju jednakim dijelovima.

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

Članak 56.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 57.

Postojanje štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koju imenuje ravnatelj.

Članak 58.

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

Članak 59.

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

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 60.

Radniku prestaje radni odnos u Ustanovi na način i uvjetima utvrđenim zakonom, i to:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Ustanova i radnik drukčije ne dogovore;
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad;
- sporazumom radnika i Ustanove;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Članak 61.

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

Članak 62.

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), 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 63.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ustanova ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Članak 64.

Ustanova 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 osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 65.

Ako ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno, radnik i Ustanova mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom zakonom, i to:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno jednu godinu

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 66.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj Ustanove.

Članak 67.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje toga prava tako što će uputiti žalbu Upravnom vijeću Ustanove.

O odluci ostvarivanja prava Ustanova je dužna dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je radnik prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči.

X POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 68.

Ustanova je dužan zaštititi svakog 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.

Ustanova je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od slijedećih osnova: rase 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, invalidnosti, genetskog naslijeđa, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj i predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj i predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 69.

Ustanova je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, a može imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena štiti dostojanstvo radnika.

Ustanova ili odlukom imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije dužna je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, te ako je potrebno i treće osobe koje mogu dati relevantne podatke o pritužbi, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl..

Očitovanje iz prethodnog stavka ovog članka može biti pisano ili usmeno uz zapisnik. O svim radnjama koje poduzima u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Ustanova odnosno odlukom imenovana osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju. U zapisniku će se posebno navesti da je Ustanova odnosno odlukom imenovana osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Ustanova odnosno odlukom imenovana osoba i zapisničar koji je sastavio bilješku.

Nakon provedenog postupka u pisanom obliku će se izraditi odluku u kojoj će se utvrditi:

- da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ili
- da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju da utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, Ustanova odnosno odlukom imenovana osoba će u svojoj odluci navesti sve odlučne činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, Ustanova može poduzeti slijedeće mjere:

a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika pisano upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog

uznemiravanja s mogućnošću davanja redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu,

- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno ga rasporediti na druge poslove ili mjesto rada,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Ustanove ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,

b) za radnika koji se uznemirava:

- privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost,
- privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Ustanove ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

U slučaju da utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ako Ustanova u roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Ustanova zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Ustanovi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od osam dana od dana prekida rada.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

IX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 70.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i u postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 71.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se izvan snage dosadašnji Pravilnik o radu Javne Ustanove Agencije za ruralni razvoj Zadarske županije AGRRA donesen od strane Upravnog vijeća Odlukom o donošenju Pravilnika o radu (KLASA: 023-04/21-01/30; URBROJ: 2198-1-94-21-1 od 30. travnja 2021. godine).

Članak 72.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 29.06. 2022. godine, a stupa na snagu slijedeći dan nakon objave na oglasnoj ploči.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Ante Župan, univ. spec. pol.

