

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09 i 61/11), te članka 40. Statuta Agencije za društveno poticanu stanogradnju Grada Rijeke, Upravno vijeće Agencije za društveno poticanu stanogradnju Grada Rijeke (dalje u tekstu: Agencija), na sjednici održanoj dana 22.5. 2012. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

Agencije za društveno poticanu stanogradnju Grada Rijeke

I. OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Agencije za društveno poticanu stanogradnju Grada Rijeke (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Agencije na radu i u svezi s radom, a osobito temeljna prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada, postupak zasnivanja radnog odnosa, probni rad, stručno usavršavanje radnika, zaštita života i zdravlja radnika, zaštita privatnosti radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, mjerila i način obračuna i isplate plaće, dodataka na plaću, naknade plaće i drugih naknada, postupak ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, zabrana takmičenja radnika s Agencijom kao poslodavcem, prestanak ugovora o radu, te druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike, bez obzira rade li na neodređeno ili određeno vrijeme ili kao pripravnici, u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu.

(3) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na ravnatelja Agencije ukoliko ista pitanja nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Rodna neutralnost

Članak 2.

Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 3.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona i ugovora o radu.

Članak 4.

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

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 5.

(1) Radnik je obavezan savjesno i marljivo osobno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Agencije i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Agencija kao poslodavac obvezna je

radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava određenih ovim Pravilnikom.

(2) Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu Agencije koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluga imovinom Agencije unutar ili izvan radnog vremena te unutar ili izvan prostorija Agencije.

(3) Radnik je dužan pristojno i dolično se ponašati prema strankama i poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Agencije ili se nanosi šteta ugledu Agencije.

Članak 6.

(1) Prije stupanja radnika na rad Agencija je dužna omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

(2) Radnik ima pravo dobiti na uvid ovaj Pravilnik, kao i druge opće akte Agencije.

Zabrana diskriminacije

Članak 7.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na područja rada i radnih uvjeta, uključujući kriterij za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji sukladno posebnim zakonima. Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi u Agenciji na temelju rase, boje kože, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih teškoća.

(2) 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 s posebnim propisima.

Poslovna tajna

Članak 8.

(1) Radnik se obvezuje bez vremenskog ograničenja čuvati poslovnu tajnu do čijeg saznanja dođe u obavljanju svojih radnih zadataka.

(2) Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci i povjerljive informacije koje radnik sazna u obavljanju rada, a naročito sadržaj poslovne i druge dokumentacije, sadržaj odredaba ugovora o radu, kao i podatke koji se tiču cjelokupnog poslovanja Agencije i poslovnih odnosa s poslovnim suradnicima.

II. UNUTARNJE USTROJSTVO I NAČIN RADA

Članak 9.

(1) Unutarnje ustrojstvo i način rada uređuje se pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Agencije.

(2) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka donosi Upravno vijeće Agencije.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Način popune radnih mjesta

Članak 10.

(1) Radna mjesta u Agenciji popunjavaju se na temelju pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Agencije iz članka 9. ovoga Pravilnika.

(2) Radnici se primaju u radni odnos na neodređeno vrijeme na temelju natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku.

(3) Za radnike koji se primaju u radni odnos na određeno vrijeme dostavlja se prijava potrebe za radnikom nadležnoj službi za zapošljavanje, a može se objaviti i u dnevnom tisku.

(4) Iznimno, natječaj ili prijavu nadležnoj službi za zapošljavanje moguće je ne provoditi ukoliko u upravnim tijelima Grada Rijeke postoji službenik zaposlen na neodređeno vrijeme, koji udovoljava uvjetima radnog mjesta u Agenciji. U tom se slučaju prijam u radni odnos vrši temeljem sporazuma o preuzimanju službenika.

(5) Sporazum iz stavka 4. ovoga članka sklapaju pročelnik nadležnog upravnog tijela Grada Rijeke i ravnatelj Agencije, a uz prethodni pristanak službenika koji se preuzima u Agenciju.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu između ravnatelja Agencije i radnika.

Članak 12.

Radni odnos zasniva se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen razlozima koji su opravdani rokom (zamjena za bolovanje, povećan obim posla, izvršenje određenog posla i drugi opravdani razlozi).

Probni rad

Članak 14.

(1) Radniku koji se na rad prima na neodređeno vrijeme utvrđuje se probni rad u trajanju od 3 mjeseca.

(2) Radniku koji se na rad prima na određeno vrijeme duže od 6 mjeseci utvrđuje se probni rad u trajanju od mjesec dana.

(3) Probni rad ne utvrđuje se za radnika koji se prima u radni odnos temeljem sporazuma, te za pripravnika.

(4) Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

(5) Probni rad radnika prati i ocjenjuje ravnatelj Agencije ili osoba koju ravnatelj Agencije za isto ovlasti.

(6) Osoba koja prati i ocjenjuje radnika na probnom radu mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme koji posjeduje radnik na probnom radu.

(7) Ukoliko je ocjena rada za radnika koji se nalazi na probnom radu negativna, ravnatelj Agencije donosi odluku o prestanku radnog odnosa najkasnije u roku od 8 dana prije prestanka probnog rada.

(8) Ukoliko ravnatelj Agencije ne donese odluku o prestanku radnog odnosa u roku iz stavka 7. ovoga članka, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 15.

Ako je radnik za vrijeme probnog rada iz opravdanog razloga bio odsutan, probni rad može se produžiti za onoliko dana koliko je radnik bio opravdano odsutan.

Pripravnik

Članak 16.

Osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog staža u struci ili s radnim stažem kraćim od vremena određenog za pripravnički staž, prima se u radni odnos u svojstvu pripravnika.

Članak 17.

(1) Radni odnos s pripravnikom zasniva se na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci.

(2) Ravnatelj Agencije određuje pripravniku mentora, koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koju posjeduje pripravnik.

(3) Mentor je dužan sačiniti program pripravničkog staža, uvesti pripravnika u rad, pratiti i ocijeniti njegov rad najkasnije osam dana prije isteka pripravničkog staža.

(4) Po isteku pripravničkog staža, pripravnik koji je dobio pozitivnu ocjenu rada od strane mentora, može se zadržati u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ukoliko za istu vrstu poslova za koje se pripravnik osposobljavao postoji potreba odnosno slobodno radno mjesto.

(5) Pripravniku koji tijekom pripravničkog staža ne pokazuje zanimanje za osposobljavanje i koji svoje radne obveze ne izvršava kvalitetno može prestati radni odnos i prije isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 18.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na plaću u visini 85% plaće radnog mjesta njegove vrste najniže složenosti.

Članak 19.

(1) Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, u Agenciju se može primiti osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) S osobom koja se prima na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa sklapa se pisani sporazum o međusobnim pravima i obvezama.

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 20.

(1) Radnik je obavezan za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

(2) U skladu s mogućnostima i potrebama Agencije, radnik se može stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

(3) Za provedbu stručnog usavršavanja radnika odgovoran je ravnatelj Agencije, a za stručno usavršavanje ravnatelja Agencije odgovoran je predsjednik Upravnog vijeća Agencije.

(4) Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi ravnatelj Agencije, a uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća Agencije.

(5) Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u financijskom planu Agencije.

Članak 21.

(1) Usavršavanje se može provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim, stručnim ili drugim institucijama.

(2) Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati u radnom odnosu dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

(3) Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 22.

(1) Ravnatelj Agencije dužan je osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za rad na siguran način, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(2) Ravnatelj Agencije dužan je osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Poštivanje mjera zaštite na radu i dužnost obavješćivanja

Članak 23.

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

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

(3) Radnik je dužan upozoriti na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje za njega ili druge radnike, te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje je upućen.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 24.

(1) Radnik je obvezan, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, Agenciji dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

(2) O promjenama u podacima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan pravodobno obavijestiti Agenciju, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

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

Članak 25.

(1) Agencija imenuje osobu koja je ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke o radnicima.

(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu pisanu suglasnost radnika.

VII. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 26.

Agencija će štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Članak 27.

Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveze iz radnog odnosa.

Članak 28.

(1) Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan, ima pravo osobi koja je odlukom ravnatelja Agencije ovlaštena za primanje i rješavanju pritužbi, podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

(2) Ovlaštena osoba Agencije iz stavka 1. ovoga članka, dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako ovlaštena osoba Agencije u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela 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.

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

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(6) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(7) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

(8) U slučaju spora teret dokazivanja je na Agenciji.

VIII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA, ODMORI I DOPUSTI

Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 29.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 30.

(1) Dnevno radno vrijeme Agencije je od 08,00 do 16,00 sati.

(2) Ravnatelj Agencije može posebnom odlukom odrediti drugačiji početak i završetak dnevnog radnog vremena, uredovnog radnog vremena te stanke.

Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu kao i u drugim

sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnici su dužni na zahtjev ravnatelja Agencije, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Stanka

Članak 32.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u vremenu od 11,00 do 11,30 sati.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku ili kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 33.

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

Tjedni odmor

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja Agencije.

Godišnji odmor

Članak 35.

(1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna do najviše šest tjedana.

(2) Pod tjednom u smislu stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se pet radnih dana.

(3) Radnik s invaliditetom za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 36.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na minimalni broj dana godišnjeg odmora iz članka 35. ovoga Pravilnika, dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

a) Ukupni radni staž radnika:

- od 1 do 3 godine radnog staža	-	1 radni dan
- od 3 do 5 godina radnog staža	-	2 radna dana
- od 5 do 10 godina radnog staža	-	3 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	-	4 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	-	5 radnih dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	-	6 radnih dana
- iznad 25 godina radnog staža	-	7 radnih dana.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

b) Stručno znanje potrebno za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen:

- radna mjesta sa uvjetom magistra struke ili stručnog specijaliste	-	5 radnih dana
- radna mjesta sa uvjetom sveučilišnog ili stručnog prvostupnika	-	4 radna dana
- radna mjesta sa uvjetom srednje stručne spreme	-	3 radna dana
- radna mjesta sa uvjetom niže stručne spreme	-	1 radni dan.

c) Posebni socijalni uvjeti:

- | | |
|---|-----------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom,
bez obzira na ostalu djecu | - 3 radna dana |
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina | - 3 radna dana |
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | - 2 radna dana |
| - roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina | - 2 radna dana. |

Članak 37.

- (1) Pripravnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka pripravnik – osoba s invaliditetom ima pravo na 24 radna dana godišnjeg odmora.
- (3) Pripravnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 38.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom godišnjeg odmora, kojeg donosi ravnatelj Agencije, vodeći računa o potrebi posla i želji radnika.
- (2) Želja radnika o rasporedu korištenja godišnjeg odmora nije obvezujuća za ravnatelja Agencije.
- (3) Plan godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime radnika, ukupan broj dana godišnjeg odmora, kriterije temeljem kojih je utvrđen ukupan broj dana godišnjeg odmora i raspored korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Plan godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 39.

- (1) Na osnovi plana godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika, ravnatelj Agencije donosi za svakog radnika odluku, kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz članka 35., 36. i 37. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Odluka iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Za ravnatelja Agencije, odluku iz stavka 1. ovoga članka donosi predsjednik Upravnog vijeća Agencije.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 40.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u jednom ili više dijelova, ali najviše u četiri dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, mora iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

Članak 41.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 40. stavak 2. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz članka 40. stavak 2. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, 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, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja Agencije odnosno ravnatelj Agencije dužan je obavijestiti predsjednika Upravnog vijeća Agencije najmanje tri dana prije njegova korištenja.

(2) O pravu iz stavka 1. ovoga članka donosi se odluka.

Članak 43.

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

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

Rok stjecanje prava na godišnji odmor

Članak 44.

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

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

(1) 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 iz članka 44. stavak 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 44. stavak 1. ovoga Pravilnika,

- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ili kojemu radni odnos prestaje uz isplatu otpremnine zbog organizacijskih ili osobno uvjetovanih razloga prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 46.

(1) Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

(2) Kad radni odnos prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Agencije potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

(3) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno članku 64. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(4) Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

Odgoda i prekid godišnjeg odmora

Članak 47.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora radnika iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj Agencije, odnosno za ravnatelja Agencije predsjednik Upravnog vijeća Agencije.

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

(4) O prekidu odnosno nastavku korištenja godišnjeg odmora donosi se odluka.

Članak 48.

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

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 49.

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

- | | |
|---|-----------------|
| - sklapanja braka | – 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | – 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | – 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | – 3 radna dana |
| - smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika | – 1 radni dan |
| - teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja | – 3 radna dana |
| - elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | – 5 radnih dana |
| - selidbe | – 2 radna dana |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. | – 3 radna dana |
| - nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama | – 2 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi | – 2 radna dana. |

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

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je radnik dao krv te prvi sljedeći dan. U slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta mogu se koristiti

naknadno u dogovoru s ravnateljem Agencije odnosno kad je u pitanju ravnatelj Agencije u dogovoru s predsjednikom Upravnog vijeća Agencije.

(4) Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka (teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja) u trajanju od 3 radna dana posebno za dijete i posebno za svakog roditelja ili supružnika.

(6) U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 2 slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem ravnatelju Agencije, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

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

Članak 50.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnost iz članka 49. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

(3) Ako okolnosti iz članka 49. stavak 1. podstavak 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 51.

(1) Radnik za pripremu prvog polaganja stručnog ispita ima pravo na 10 radnih dana plaćenog dopusta.

(2) Pod stručnim ispitom iz stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se ispit koji je radnik obvezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta i obveze utvrđene odlukom o rasporedu.

(3) Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita prvi put, radnik koristi neposredno prije polaganja stručnog ispita. U dane plaćenog dopusta ne uračunava se dan kada radnik polaže stručni ispit.

(4) U dane plaćenog dopusta za polaganje stručnog ispita uračunava se dan sudjelovanja radnika na seminaru za polaganje stručnog ispita.

Članak 52.

(1) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili mu je isto odobreno u skladu s člankom 20. i 21. ovoga Pravilnika ima pravo na plaćeni dopust tijekom godine do najviše 10 radnih dana za pripremu i polaganje ispita.

(2) Za pripremu i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatnih 5 radnih dana plaćenog dopusta.

(3) Iznimno, radniku upućenom na školovanje po posebnim programima organiziranim po europskim standardima može se odobriti do najviše 7 radnih dana za pripremu i polaganje svakog ispita.

(4) Radniku za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, može se odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta godišnje.

Članak 53.

Odluku o plaćenom dopustu za radnika donosi ravnatelj Agencije, a za ravnatelja Agencije odluku donosi predsjednik Upravnog vijeća Agencije.

Članak 54.

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

Neplaćeni dopust

Članak 55.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Agencije, i to iz sljedećih razloga:

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

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

(3) Neplaćeni dopust radniku odobrava ravnatelj Agencije, a preko 30 dana predsjednik Upravnog vijeća Agencije uz prethodnu suglasnost ravnatelja Agencije.

(4) Neplaćeni dopust ravnatelju Agencije odobrava predsjednik Upravnog vijeća Agencije.

Članak 56.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

IX. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGE NAKNADE

Plaća

Članak 57.

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

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje odlukom Upravno vijeće Agencije.

(4) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove u posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Dodatak za prehranu

Članak 58.

Radnik ima pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 400,00 kn bruto.

Dodatak na radni staž

Članak 59.

(1) Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

(2) Pod radnim stažem iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu kao i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, s tim da se staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju.

Ostali dodaci na plaću

Članak 60.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću - 50%
- za prekovremeni rad - 50%
- za rad subotom - 25%
- za rad nedjeljom - 35%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom i na Uskrs - 150%
- za pasivno dežurstvo (pripravnost za rad) - 10%.

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

(3) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

(4) Vrijednost sata prekovremenog rada radnika utvrđuje se primjenom prosječnog mjesečnog fonda od 174 sata.

(5) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

(6) Svi radnici, neovisno o rasporedu radnog vremena, imaju pravo na naknadu plaće za blagdane i zakonom predviđene neradne dane samo ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nisu morali raditi.

(7) Ako blagdan ili zakonom utvrđen neradni dan pada u dane tjednog odmora (kada radnik inače ne bi radio po rasporedu radnog vremena), radnik nema pravo na naknadu plaće.

(8) Ako radnik radi u dane blagdana ili zakonom utvrđene neradne dane, nema pravo na naknadu plaće, već ostvaruje pravo na plaću za redovan rad uvećanu za 150% za rad u dane blagdana ili zakonom utvrđenog neradnog dana.

(9) Pod pasivnim dežurstvom razumijeva se pripravnost za rad izvan redovnog radnog vremena i izvan radnog mjesta (pripravnost kod kuće). Pasivno dežurstvo ne smatra se radom.

(10) Za pasivno dežurstvo radnika isplatiti će se 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva a na temelju službene evidencije.

(11) U slučaju da radnik koji je na pasivnom dežurstvu bude pozvan na izvršenje radnih zadataka, za sate radnog angažmana ne ostvaruje pravo na isplatu 10% satnice redovnog rada, već ostvaruje pravo na osnovnu plaću, pravo na dodatke na osnovnu plaću i dodatke na plaće sukladno odredbama ovoga članka.

(12) Pasivno dežurstvo utvrđuje se samo za specifične službe na prijedlog ravnatelja Agencije i uz suglasnost predsjednika Upravnog vijeća Agencije.

(13) Obveza radnika – korisnika službenih mobilnih telefona da budu dostupni tijekom i izvan radnog vremena, za blagdane i zakonom utvrđene neradne dane od 0-24 sata, ne smatra se pasivnim dežurstvom.

Isplata plaće

Članak 61.

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije peti radni dan tekućeg mjeseca. Od isplate jedne do druge plaće ne može proći više od 35 dana.

Isplata povoljnije plaće

Članak 62.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog, poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Naknada plaće

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputila Agencija,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Agencije ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Članak 64.

(1) Za izračun naknade plaće iz članka 63. podstavak 1. ovoga Pravilnika (godišnji odmor) uzimaju se tri plaće koje su isplaćene u prethodna tri mjeseca, a prosječna plaća po satu za prethodna tri mjeseca je zbroj plaća podijeljen sa satima rada na koje se plaća odnosi (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

(2) Kod obračuna u prosjek iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se naknada plaće, primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i primici koji su isplaćeni kao potpora zbog obiteljskih razloga.

(3) Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 63. ovoga Pravilnika utvrđuje se u visini osnovne plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

(4) Radnik koji je bio na bolovanju ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, naknada plaće utvrđuje se sukladno stavku 3. ovoga članka.

Naknada plaće u slučaju bolovanja

Članak 65.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio.

(2) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

(3) Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

(4) U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi Agencija.

(5) Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

(6) Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 66.

(1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, koji iznos utvrđuje Agencija ukoliko za isto budu osigurana sredstva u financijskom planu Agencije.

(2) Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za mjesec lipanj za radnike koji su stekli pravo na puni godišnji odmor.

(3) Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ukoliko se isplata regresa vrši, ima pravo na isplatu regresa razmjerno broju dana godišnjeg odmora koji će koristiti.

Pomoć obitelji radnika

Članak 67.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini od pet prosječnih mjesečnih plaća i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini od tri prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba.

(2) Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne plaće.

(3) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne mjesečne plaće.

Pomoć radniku

Članak 68.

(1) Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi, u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini 1 prosječne mjesečne plaće, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 prosječne mjesečne plaće,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 prosječne mjesečne plaće,
- radi nabave za prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova, u visini jedne prosječne mjesečne plaće, jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 prosječne mjesečne plaće,
- za rođenje djeteta, u visini 1 prosječne mjesečne plaće.

(2) Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

(3) Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

(4) Teška invalidnost iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

(5) Pravo iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, supružnika radnika i djeteta radnika, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

(6) Pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

(7) Ako su oba roditelja radnici Agencije, pomoć (potpora) iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Dnevnica i naknada troškova službenog putovanja

Članak 69.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Dnevnice za službeno putovanje utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

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

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

(5) Pravo na dnevnice iz ovoga članka i pravo na prekovremeni rad iz članka 60. ovoga Pravilnika međusobno se isključuju.

(6) Korištenje privatnog automobila u službene svrhe ravnatelju Agencije i radniku odobrava Predsjednik Upravnog vijeća. U tom slučaju naknaditi će se troškovi u visini 2,00 kune po projeđenom kilometru sukladno pozitivnim propisima.

Terenski dodatak

Članak 70.

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

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

(3) Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

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

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 71.

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

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

Naknada troškova prijevoza

Članak 72.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

(2) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(3) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno.

(4) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

(5) Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

Kolektivno osiguranje

Članak 73.

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

Jubilarna nagrada

Članak 74.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni rad u Agenciji. U neprekidni ukupni rad uračunava se i rad proveden u upravnim tijelima Grada Rijeke, u tijelima jedinica drugih lokalnih i područnih (regionalnih) samouprava odnosno njihovim pravnim prednicima, te trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad Rijeka, kada navrše:

- 5 godina – u visini 1/3 prosječne mjesečne plaće,
- 10 godina – u visini 1 prosječne mjesečne plaće,
- 15 godina – u visini 1,25 prosječne mjesečne plaće,
- 20 godina – u visini 1,5 prosječne mjesečne plaće,
- 25 godina – u visini 1,75 prosječne mjesečne plaće,
- 30 godina – u visini 2 prosječne mjesečne plaće,
- 35 godina – u visini 2,5 prosječne mjesečne plaće,
- 40 godina – u visini 3 prosječne mjesečne plaće.

(2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Godišnja nagrada radnika

Članak 75.

(1) Radniku pripada godišnja nagrada u visini do jedne prosječne bruto mjesečne plaće isplaćene za prethodnu godinu u Agenciji i dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima ukoliko su za isto osigurana sredstva u financijskom planu Agencije.

(2) Visinu godišnje nagrade utvrđuje Upravno vijeće Agencije, a isplaćuje se u mjesecu prosincu.

(3) Godišnja nagrada ne može biti niža od 1.200,00 kuna.

(4) Pravo na isplatu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u Agenciji 12 mjeseci u tekućoj godini.

(5) Iznimno, radnik koji je na radu proveo 11 mjeseci u tekućoj godini, a sa 30.12. odlazi u mirovinu ili mu radni odnos s tim datumom prestaje zbog razloga iz članka 85. i 87. ovoga Pravilnika ima pravo na isplatu punog iznosa godišnje nagrade.

(6) Radnik koji je na radu u Agenciji manje od 12 mjeseci u tekućoj godini ili mu je radni odnos u tekućoj godini prestao iz opravdanog razloga, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

(7) Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

Nagrada u povodu dana Sv. Nikole

Članak 76.

(1) U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navršiti 15 godina života isplatit će se poklon u iznosu visine neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom.

(2) Ako su oba roditelja zaposlena u Agenciji, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Pojam prosječne plaće

Članak 77.

(1) Pod pojmom "prosječna plaća" iz ovoga Pravilnika podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća u Agenciji, isplaćena za prethodnu godinu.

(2) Za utvrđivanje prosječne mjesečne plaće isplaćene za prethodnu godinu uzimaju se isplate utvrđene člancima 57. do 65. ovoga Pravilnika.

Naknada za izum i tehničko unapređenje

Članak 78.

(1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Agencije uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

(1) Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku sa obrazloženjem dostavljaju radniku.

(2) Protiv odluka iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo podnošenja prigovora ravnatelju Agencije u roku od 15 dana od dana primitka odluke.

(3) Ravnatelj Agencije dužan je o prigovoru odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu ili na drugi način sukladno pozitivnim propisima i sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 81.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu mogu otkazati Agencija i radnik.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Otkaz može biti redovni ili izvanredni.

Na postupak redovnog ili izvanrednog otkaza primjenjuje se odredbe Zakona o radu.

Otkazni rokovi

Članak 83.

(1) U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa ravnateljem Agencije ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

(2) Radniku kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, utvrđuje se otkazni rok u trajanju od:

- najmanje dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo godinu dana,

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo dvadeset i više godina.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 84.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Agenciji u prethodnoj godini.

Otpremnina u slučaju prestanka radnog odnosa zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga

Članak 85.

(1) Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada u Agenciji odnosno u upravnim tijelima Grada Rijeke, tijelima jedinica drugih lokalnih i područnih (regionalnih) samouprava odnosno njihovim pravnim prednicima, te trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad Rijeka.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu neprekidno najmanje dvije godine u Agenciji odnosno u tijelima iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

(4) Radniku kojemu radni odnos prestaje zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

(5) Radnik iz stavka 4. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, ne ostvaruje pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Dokup mirovine

Članak 86.

Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema pozitivnim propisima o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Raspored na druge poslove zbog neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 87.

(1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ravnatelj Agencije, dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije je poslove sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

(2) Ravnatelj Agencije dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

(3) Radnik iz stavka 1. i 2. ovoga članka, kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovoru o radu, ako je to za njega povoljnije.

(4) Ako se radnik iz stavka 1. ovoga članka ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove shodno preostaloj radnoj sposobnosti, prestaje mu radni odnos uz otkazni rok iz članka 83. ovoga Pravilnika, te ima pravo na isplatu otpremnine u iznosu utvrđenom člankom 85. stavak 4. ovoga Pravilnika.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 88.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani statutom ili pravilima tog sindikata.

Članak 89.

(1) Ravnatelj Agencije obvezuje se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.

(2) Pritisak ravnatelja Agencije na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije smatra se povredom prava na sindikalno organiziranje.

XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S AGENCIJOM

Članak 90.

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

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

(3) Pravo Agencije iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Agencija saznala za sklapanje posla odnosno u roku od pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Agencija znala da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dala odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Agencija može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XIV. TUMAČENJE PRIMJENE PRAVILNIKA

Članak 91.

Za tumačenje odredaba ovoga Pravilnika odgovorno je Upravno vijeće.

Članak 92.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se i na prava i obveze ravnatelja Agencije ukoliko isto nije utvrđeno ugovorom o pravima i obvezama ravnatelja Agencije.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku donošenja Pravilnika.

Članak 94.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Agencije za društveno poticanu stanogradnju Grada Rijeke broj: 34-APOR/2007 od 01. ožujka 2007. godine.

Članak 95.

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

Broj: IZ-0376-A


Predsjednik Upravnog vijeća
/Miroslav Matešić/

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Agencije dana 22.5.2012. godine, te stupa na snagu dana 30.5.2012. godine.