

Na temelju članka 22. Statuta Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Plodovi mora“ od 02. ožujka 2020. godine, Skupština Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Plodovi mora“ na sjednici održanoj 29. lipnja 2020. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom ureduju se uvjeti rada, prava i obveze zaposlenih osoba i poslodavca, organizacija rada, plaće i druga pitanja u vezi s radom.

Zaposlenom osobom se u smislu ovog Pravilnika smatraju fizičke osobe koje su sklopile ugovor o radu.

Poslodavcem se u smislu ovog Pravilnika smatra Lokalna akcijska grupa „Plodovi mora“, kao pravna osoba.

Članak 2.

Ako se ugovorom o radu koji obvezuje poslodavca i zaposlenu osobu pojedina pitanja u vezi s radom utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe ugovora o radu.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, zakona ili drugog propisa te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Za sve što nije regulirano ovim pravilnikom primjenjuju se direktno odredbe Zakona o radu ili drugih propisa.

Članak 3.

Svaka zaposlena osoba obvezna je ugovorom preuzete poslove obavljati stručno i savjesno te prema uputama ovlaštenih osoba poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac je dužan dati zaposlenoj osobi plaću za obavljene posao te osigurati uvjete za siguran rad.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati dijelove o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava (kratak opis poslova),
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje zaposlenik ima pravo,

- trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

Članak 5.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan zaposleniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve dijelove propisane čl. 4. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Ako su zakonom, Statutom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (radno iskustvo, posebna znanja ili sposobnosti) ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonima kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 7.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa, odnosno o popunjavanju radnih mjesta, odlučuje Voditelj LAGUR-a „Plodovi mora“.

Voditelj određuje vrstu ugovora koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora o radu. Ako sklapanju ugovora prethodi natječaj za zasnivanje radnog odnosa, objavljuje se natječaj na službenim internetskim stranicama i društvenim mrežama Poslodavca. Prijava o slobodnom radnom mjestu može se dostaviti nadležnoj službi za zapošljavanje sukladno propisima. Voditelj LAGUR-a odlučuje o potrebi oglašavanja za pojedino radno mjesto u sredstvima javnog informiranja.

Sklapanju ugovora o radu mora prethoditi oglas ili natječaj.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kandidat je dužna obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu osoba dolazi u dodir, u pisanom obliku prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja kandidat ne mora odgovoriti.

3. Probni rad

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da ne smije trajati duže od šest mjeseci. Odluka o otkazu za vrijeme probnog rada, mora se donijeti unutar tog perioda. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

4. Trajanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije utvrđeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki

drugi način određen zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno može se sklopiti ako se radi o:

- zamjeni privremeno odsutne zaposlene osobe,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata (projekta)
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 13.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 14.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje (stručna praksa) osobu koja se školuje za određeno zanimanje, bez zasnivanja radnog odnosa.

Članak 15.

Svaka zaposlena osoba ima pravo na 20 plaćenih radnih dana godišnje na dodatnu edukaciju, a prijedlog o odlasku na edukaciju podnosi se Voditelju LAGUR-a „Plodovi mora“. Teme edukacije moraju biti vezane uz posao koji osoba obavlja, a konferencije se ne računaju kao dodatna edukacija. Pismenu odluku o odobrenju odlaska na edukaciju donosi Voditelj LAGUR-a „Plodovi mora“.

III. RADNO VRIJEME

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Dnevno radno vrijeme raspoređeno je u jednakom trajanju i iznosi 8 sati.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 17.

Zaposlenici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom u pogledu odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Zaposleniku s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava se određuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

IV. ODMORI, DOPUSTI, SLOBODNI DANI, PREKOVREMENI RAD

Članak 18.

1. Stanka

Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme. Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

2. Dnevni odmor

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata, zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Radni tjedan traje od ponedjeljka do petka. Subota i nedjelja se smatraju tjednim odmorom. Ako je zaposlenik zbog prirode posla (vođenje seminara, sudjelovanje na konferencijama, okruglim stolovima, edukacijama i tome sl.) radio subotu i nedjelju, koristi zamjenski tjedni odmor.

4. Godišnji odmor

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u minimalnom trajanju od 20 radnih dana, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca, osim ako ugovorom o radu nije drugačije propisano. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta. U godišnji odmor uračunavaju se radni dani.

Zaposlenik može imati najviše trideset (30) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. povećava se zaposlenicima koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno, shodno sljedećim kriterijima:

1.) Radni staž:

- do 10 godina - 1 radna dana
- od 11 do 15 godina - 2 radnih dana
- od 16 do 20 godina - 3 radnih dana
- preko 20 godina - 4 radnih dana

2.) Složenost poslova:

- poslovi VSS, odnosno poslovi sa završenim diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim studijem (specijalističkim diplomskim stručnim studijem), integriranim sveučilišnim studijem ili završenim postdiplomskim studijem - 2 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim studijem - 1 radni dan.

3.) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana

Članak 19.

Zaposlenik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvarila pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Trajanje godišnjeg odmora za svaku se godinu utvrđuje prema stanju na dan 30. lipnja tekuće godine, a ako to nije moguće, onda na dan podnošenja zahtjeva za korištenje godišnjeg odmora.

Zaposlenik može godišnji odmor koristiti najviše 4 tjedna u neprekidnom trajanju. Preostali dani godišnjeg odmora koriste se po dogovoru s Voditeljem LAGUR-a. Obavijest o godišnjem odmoru podnosi se Voditelju LAGUR-a.

Članak 20.

Godišnji odmor se mora dogovoriti najmanje tjedan dana unaprijed u dogovoru s Voditeljem LAGUR-a i upisuje se u listu radnih sati. Kada se uzima godišnji odmor treba se sagledati u kojoj je fazi projekt i osigurati njegovo nesmetano provođenje.

Na početku svake kalendarske godine usklađuju se radni ugovori, dani godišnjeg odmora kao i slobodni dani.

1. Plaćeni dopust

Članak 21.

Zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe, a u slučajevima:

- sklapanja braka/izvanbračne zajednice/životnog partnerstva – 4 radna dana
- rođenja ili posvajanje djeteta – 4 radna dana
- teže bolesti ili smrti člana uže obitelji – 4 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenika – 4 radna dana
- preseljenja – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanja na skupovima, seminarima, obrazovanju za profesionalne aktivnosti i dr. koje trebaju biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca – 4 radna dana.

Za svako dobrovoljno darivanje krvi zaposlenik ima pravo na oslobađanje od obveze rada u trajanju od 1 (jednog) radnog dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama iz stavka 1. ovog članka.

2. Plaćeni dopust zbog obvezne edukacije za potrebe poslodavca

Članak 22.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca, zaposlenik ima pravo na: plaćeni dopust za:

- općeg ili stručnog osposobljavanja ili usavršavanje na koje je upućen po nalogu poslodavca – u trajanju edukacije
- polaganje ispita - 4 radna dana godišnje;

neplaćeni dopust za:

- znanstveno ili stručno usavršavanje – 7 radnih dana godišnje.

Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom profesionalne i stručne djelatnosti, odnosno ako je vezan uz poslove koje zaposlenik obavlja ili djelatnost poslodavca. Plaćeni dopust, uz pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev, zaposlenik odobrava Poslodavac.

Zaposlenik se može na njezin zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Neplaćeni dopust

Članak 23.

Zaposlenik se može na njezin zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIH

Članak 24.

Poslodavac je dužan osigurati zaštitu života i zdravlja te sigurnost zaposlenih osoba u svakom obliku povezanom s radom u skladu s propisima te obavijestiti zaposlene o mogućim opasnostima. Zaposlenik je dužna pridržavati se propisanih mjera zaštite i sigurnosti kao i uputa poslodavca te o opasnim događajima koji ugrožavaju život ili zdravlje zaposlenih hitno obavijestiti poslodavca.

Članak 25.

Zaposlenici su obvezne dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada. Poslodavac će prikupljati i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke zaposlenih koji su predviđeni propisom.

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

VI. ZAŠTITA TRUDNICE, RODILJNI, RODITELJSKI I POSVOJITELJSKI DOPUST

Članak 26.

Trudnica ne smije obavljati poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njezin život i zdravlje. Poslodavac je dužan pridržavati se propisa koji određuju poslove iz st. 1. ovog članka.

Članak 27.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti trudnicu, otkazati joj ugovor o radu, premjestiti je na druge poslove te direktno ili posredno tražiti podatke o ženinoj trudnoći ili želji za trudnoćom. Poslodavac je dužan privremeno premjestiti trudnicu ili ženu koja doji dijete na druge poslove na njezin zahtjev ili ako to zahtijeva njeno zdravstveno stanje.

Članak 28.

Zaposlenik ima pravo na rodiljni i roditeljski i drugi dopust te na pauzu za dojenje koje može koristiti prema odredbama važećih zakona i propisa Republike Hrvatske.

Članak 29.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, zaposlenik ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prije radio, a ako je prestala potreba za tim poslovima, rasporedit će se na druge odgovarajuće poslove. Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa, korištenje nekog od prava iz st. 1. ovog čl. smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH OSOBA KOJE SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNE ZA RAD

Članak 30.

Poslodavac ne može dati otkaz zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja i oporavka. Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenika te ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 31.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad (bolovanje), a nakon oporavka ili liječenja je sposoban za rad prema mišljenju ovlaštene osobe, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio ili druge odgovarajuće poslove. Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 32.

Zaposlenik je dužan što prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad. Za privremenu nesposobnost za rad do 3 dana nije obavezno donijeti liječničku potvrdu. Broj dana privremene nesposobnosti za rad koji nije dokumentiran liječničkom potvrdom tijekom jedne godine ne smije prelaziti 15 dana. Za 4 i više dana privremene nesposobnosti za rad obavezno je najkasnije u roku 3 dana od početka trajanja nesposobnosti dostaviti liječničku potvrdu. Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu dužan je to učiniti što prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ju je u tome sprječavao.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

1. Plaće i naknade

Članak 33.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u neto iznosu.

Za izvršeni rad zaposlenik ima pravo na plaću, kao i druge novčane naknade prema Zakonu o radu ako su za njih osigurana sredstva. Osoba ovlaštena za zastupanje ili Voditelj utvrđuju visinu plaće i drugih novčanih naknada za sve zaposlene. Plaće se određuju sukladno ostvarenim poslovnim rezultatima i mogućnostima, ostvarenim prihodima, programima i projektima te u skladu s drugim pravilnicima. Upravni odbor potvrđuje odluku o visini plaće.

Ako zaposlenik radi na nepuno radno vrijeme, obzirom na složenost povjerenih poslova, Upravni odbor može na prijedlog Voditelja donijeti Odluku o uvećanju na plaću određenu ovim Pravilnikom do maksimalno 2.000,00 kuna.

Članak 34.

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njezine krivnje, ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu, te za razdoblja u kojima ne radi zbog drugih opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Naknada za bolovanje od deset (10) radnih dana iznosi 100% plaće, a preko 10 radnih dana iznos naknade umanjuje se za 10% naknade utvrđene ugovorom.

2. Druga materijalna prava

Članak 35.

Zaposlenik ima pravo na nužne troškove vezane uz posao: prijevoz i službeni put, dnevnice, korištenje privatnog automobila u službene svrhe i sl., a u skladu sa zakonom, drugim propisima ili odlukama poslodavca.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu i druga materijalna prava određena zakonom, drugim propisima i odlukama poslodavca.

Zaposleniku pripadaju i druga materijalna prava iz radnog odnosa (božićnica, regres za korištenje godišnjeg odmora, dar za djecu i dr.) što propisuje poslodavac posebnom odlukom uz pretpostavku da su za isto osigurana sredstva.

Zaposlenici koji imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i/ili su zaposleni temeljem projekata imaju prava iz prethodnog stavka ovog članka, ako je za isto predviđeno u proračunskoj stavci pojedinog projekta na kojem rade ili odlukom poslodavca.

Zaposleniku koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme, osnovna neto plaća uvećat će se završenim poslijediplomskim studijima ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički ili znanstveni studij, za 5% i to ako je u funkciji poslova radnog mjesta na kojima zaposlenik radi, o čemu odlučuje Voditelj.

Kada zaposlenik radne zadatke svog radnog mjesta obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, isplatit će mu se povećana plaća. Stimulativni dio plaće može se isplatiti djelatniku do 30% na osnovnu plaću. Iznos uvećanja plaće određuje Voditelj ovisno o ostvarenim rezultatima rada i opsegu posla.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 36.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužna je štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više zaposlenih osoba, svaka odgovara za dio štete koji je uzrokovala. Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više zaposlenika štetu uzrokovalo kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 37.

Zaposlenik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata naknade dovela u tešku financijsku situaciju. Odredba stava 1. ne odnosi se na zaposlenike koji su štetu uzrokovali kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Članak 38.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac mu je dužan nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na nadoknadu štete iz st. 1. odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao zaposlenoj osobi povredom njenih prava iz radnog odnosa.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 39.

Ugovor o radu prestaje:

- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada zaposlenik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- otkazom
- smrću zaposlenika
- odlukom nadležnog suda
- brisanjem poslodavca iz registra u skladu s posebnim propisima.

Članak 40.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati poslodavac i zaposlenik. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito podatke o strankama, datumu prestanka ugovora o radu te ostala međusobna prava koja proizlaze iz prekida radnog odnosa.

Članak 41.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika)
- ako zaposlenik nije zadovoljila na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 42.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika, poslodavac ju je dužan pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati joj na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja obveza radnog odnosa iz ugovora o radu i drugih propisa.

Članak 43.

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

Članak 44.

Poslodavac i zaposlenik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno i neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog

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

Članak 45.

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

Prije redovitog i izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika, poslodavac joj je dužan omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 46.

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

Članak 47.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje radni odnos. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Članak 48.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlene nego za poslodavca, ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu. Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 49.

Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno, radi traženja novog zaposlenja.

Članak 50.

Odredbe zakona i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora). Ako u slučaju iz st. 1. zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

Članak 51.

Nakon prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan zaposleniku vratiti sve isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti

poslova koje je obavljala i trajanju radnog odnosa. U potvrdi, osim podataka iz st. 1. ne smije stajati ništa što bi zaposleniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 52.

Poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom zastupa osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca. Osoba ovlaštena za zastupanje može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Članak 53.

Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom mu je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva zaposlenika iz st. 1. ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 54.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana od podnošenja zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 55.

Sve odluke o otkazu ugovora o radu te odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa sukladno ovom Pravilniku dostavljaju se zaposleniku osobno ili poštom uz potpis i datum primitka od strane primatelja. U slučaju odbijanja prijema od strane zaposlenika ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči u sjedištu poslodavca. Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

XII. ORGANIZACIJA RADA

Članak 56.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem Ureda LAGUR-a i podružnica, sukladno Statutu i drugim aktima LAGUR-a „Plodovi mora“, a sve u funkciji ekonomičnog i učinkovitog poslovanja.

Ustroj Ureda LAGUR-a „Plodovi mora“ i ustroj radnih mjesta kao i sve promjene istih radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. ovog članka u isključivoj su nadležnosti poslodavca i utvrđuju se posebnim aktom ili pojedinim projektom.

Poslodavac će nastojati uvesti sustav kontrole kvalitete u sve radne procese i trajno ga unaprjeđivati.

Članak 57.

Temeljna je obveza poslodavca dati zaposleniku posao i za obavljene rad joj isplatiti plaću, ali i dobrom organizacijom obavljanja poslova iz svoje djelatnosti osigurati zaštitu prava, zdravlja i osobnosti zaposlenih osoba.

Temeljna je obveza zaposlenika obavljati poslove preuzete ugovorom o radu, podrediti svoje usluge rada organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi i poslovanja te rad obavljati prema pisanim ili usmenim nalogima i uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, a prema svom najboljem znanju.

Zaposlenik mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled ili poslovni uspjeh poslodavca te bilo kakvo činjenje, nečinjenje ili propuštanje kojim bi povrijedila radne obveze iz ugovora o radu. Pri obavljanju poslova, svi zaposlenici moraju si uzajamno pomagati.

Zaposlenik koji uvidi da ne može obaviti povjereni mu posao, dužan je o tome odmah obavijestiti Voditelja LAGUR-a i iznijeti mu/joj razloge nemogućnosti obavljanja posla.

Članak 58.

Obveza Voditelja LAGUR-a je da vodi brigu o podređenim zaposlenim osobama, da poznaje njihova zaduženja, organizira i nadzire njihov rad te davanjem potrebnih uputa olakša obavljanje poslova.

Nadređeni zaposlenik svojim osobnim ponašanjem i uspjesima u radu pruža uzor ostalima. Tim zahtjevima mora podrediti svoje ophođenje s drugim zaposlenim osobama i način ponašanja, unatoč svojoj obvezi da prema potrebi i stegovnim mjerama i pozivanjem na odgovornost osigura uspješno obavljanje poslova.

Članak 59.

Radi održavanja dobrih odnosa u LAGUR-u „Plodovi mora“, od svakog zaposlenika očekuje se da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan LAGUR-a, a protiv drugog zaposlenika ili poslodavca, zatražiti pomoć i posredovanje Voditelja, Predsjednika ili Upravnog odbora LAGUR-a.

XIII. PRAVA ZAPOSLENIH OSOBA

Članak 60.

Zaposlenici imaju pravo udruživanja u udruge ili političke stranke, ali oglašavanje, trgovina, političke i druge aktivnosti koje nisu u neposrednoj vezi s djelatnosti poslodavca, zabranjeno je u prostorijama LAGUR-a „Plodovi mora“.

Članak 61.

Osobe zaposlene kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 62.

Tumačenje kao i razradu pojedinih odredbi ovog Pravilnika ovlaštena je davati osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.

Članak 63.

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

Članak 64.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

U Kalima, 29.06.2020.



LOKALNA AGROKULSKA GRUPA U PIRARSTVU
"PLODOVI MORA"
Kalima
Marko Kolega, predsjednik