



Na temelju članka 32. Statuta Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ od 04. listopada 2019. godine, Izmjena i dopuna Statuta od 09.07.2021., 16.03.2022. i 06.04.2023. Upravni odbor Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ na sjednici održanoj 03.10.2024. donosi

PRAVILNIK O RADU LOKALNE AKCIJSKE GRUPE U RIBARSTVU TRI MORA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, kao i druga pitanja važna za osobe zaposlene kod Poslodavca.

Zaposlenom osobom se u smislu ovog Pravilnika smatraju fizičke osobe koje su, s Poslodavcem, sklopile ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom (u daljnjem tekstu Zaposlenik).

Poslodavcem se u smislu ovog Pravilnika smatra Lokalna akcijska grupa u ribarstvu „Tri mora“ (u daljnjem tekstu Poslodavac).

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

Članak 2.

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

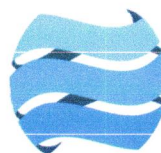
U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, zakona ili drugog propisa te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Na pitanja koja nisu regulirana odredbama ovog Pravilnika primjenjuju se, na odgovarajući način, odredbe općeg i drugih posebnih propisa o radu.

Članak 3.

Svaka zaposlena osoba obvezna je ugovorom preuzete obveze obavljati stručno i savjesno te prema danim uputama nadređenih osoba ili tijela u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac je dužan dati zaposlenoj osobi plaću za obavljene posao te osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.



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:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se zaposlena osoba zapošljava (kratak opis poslova),
4. danu sklapanja ugovora i otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje zaposlena osoba ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlena osoba odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlena osoba ima pravo,
9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna,
10. ugovara li se rad na puno ili nepuno rado vrijeme,
11. pravu na osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada.

U slučaju poslovne potrebe ili izvanrednih okolnosti može se ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada time da isti može biti privremen ili povremen. Poslodavac sklapa s radnikom aneks ugovora o radu koji mora sadržavati dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnim procesima i komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem,
2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova i naknadi troškova u vezi s obavljanjem rada,
4. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju,
5. trajanju rada.

Članak 5.

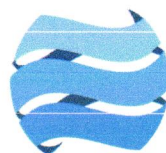
Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan zaposlenoj osobi prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve dijelove propisane čl. 4. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

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

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



Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa te o izboru kandidata za određeno radno mjesto donosi Upravni odbor. Upravni odbor osigurava transparentan i pravedan način izbora kandidata. Postupak za izbor kandidata provodi Povjerenstvo koje imenuje Predsjednik Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“.

Rok za podnošenje ponuda na oglas ili natječaj je najmanje 8 dana od dana objave. Rok za donošenje odluke po oglasu ili natječaju je 15 dana od dana isteka roka za podnošenje pismenih ponuda.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kandidat je dužan 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, time da isti može trajati najduže četiri mjeseca. Odluka o otkazu za vrijeme probnog rada mora se donijeti unutar tog perioda. Nezadovoljavanje Zaposlenika 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 drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

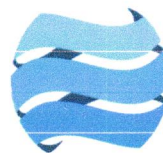
Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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.

Na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe općeg propisa o radu.

Članak 15.

Svaki Zaposleni ima pravo na 20 plaćenih radnih dana godišnje na dodatnu edukaciju, a prijedlog o odlasku na edukaciju donosi se na sastancima Upravnog odbora. 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 Predsjednik/ca LAGUR-a „Tri 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.

Zaposlenik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i zaposlena osoba 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.

Članak 18.

Dodatni rad

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. O takvom dodatno sklopljenom ugovoru o radu, radnik je dužan prije početka rada obavijestiti matičnog poslodavca.

Dodatni rad kod drugog poslodavca radnik ne može obavljati unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

IV. ODMORI, DOPUSTI, SLOBODNI DANI, PREKOVREMENI RAD

Članak 19.

1. Dnevni odmor

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

2. Tjedni odmor

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

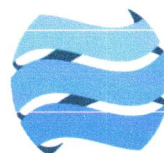
3. Godišnji odmor

Zaposlena osoba ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od 22 radna dana nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposlena osoba koja se prvi put zaposlila ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka st.1. ovoga članka nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Zaposlena osoba koja nije ispunila uvjet za stjecanje godišnjeg odmora iz članka 2. st. 1. ovoga Pravilnika ili joj tijekom godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:



1. s obzirom na složenost poslova:
 - voditelj – 2 dana
 - savjetnik – 1 dan
2. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s dvoje ili više malodobne djece – 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
 - osobi s invaliditetom/tjelesnim oštećenjem - 2 dana
3. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od navršenih 5 do 10 godina radnog staža – 2 dana
 - od navršenih 10 do 14 godina radnog staža – 3 dana
 - od navršenih 14 do 19 godina radnog staža - 4 dana
 - od navršenih 20 do 29 godina radnog staža – 5 dana
 - od navršenih 30 do 35 i više godina staža - 6 dana.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje dana godišnjeg odmora iz stavka 4. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog i neplaćenog dopusta.

Članak 20.

Zaposlenik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem., time da jedan dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 2 tjedna mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna zaposlena osoba može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Zaposlena osoba može godišnji odmor koristiti najviše 4 tjedna u neprekidnom trajanju. Preostali dani godišnjeg odmora koriste se u dogovoru sa Voditeljem/icom LAGURA-a.

Članak 21.

Plan godišnjih odmora donosi Predsjednik do kraja lipnja tekuće godine.

Članak 22.

Godišnji odmor se mora dogovoriti najmanje tjedan dana unaprijed u dogovoru sa Voditeljem/icom LAGURA-a i upisuje se u listu radnih sati. Kada se uzima godišnji odmor treba se sagledati u kojoj je fazi provedba strategije i osigurati nesmetano provođenje svih natječajnih procedura i postupaka.

4. Plaćeni dopust

Članak 23.

Zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe:



- zaključenje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvajanje djeteta 5 radnih dana za svako dijete
- smrti bračnog/izvanbračnog druga, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi 2 radna dana
- pružanja skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga 5 dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- prirodne nepogode koja je neposredno zadesila službenika i namještenika 5 radnih dana
- za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan
 - za završni rad 2 dana.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, Zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Voditeljem.

U slučaju teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Pod pojmom dijete u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi Predsjednik.

5. Neplaćeni dopust

Članak 24.

Zaposlenoj osobi 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.

Odluku o korištenju neplaćenog dopusta donosi Upravni odbor na temelju pisanog zahtjeva zaposlene osobe.

6. Odsutnost s posla

Članak 25.



Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu u smislu prava i obveza radnika.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIH

Članak 26.

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.

Zaposlena osoba 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 27.

Zaposlene osobe su obvezne dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene posebnim propisima iz područja radnih odnosa.

Poslodavac će prikupljati i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke zaposlenih koji su predviđeni propisom i u skladu s Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka.

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.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja će nadzirati da li se osobni podaci prikupljaju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

VI. ZAŠTITA TRUDNICE I RODILJNI, RODITELJSKI I POSVOJITELJSKI DOPUST

Članak 28.

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 29.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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