



Na temelju Članka 33. Statuta Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ od 12. siječnja 2016.g., Skupština Lokalne akcijske grupe u ribarstvu „Tri mora“ na sjednici održanoj 28.12.2018. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju 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 na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Poslodavcem se u smislu ovog Pravilnika smatra Lokalna akcijska grupa „Tri 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:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se zaposlena osoba zapošljava (kratak opis poslova),
4. danu 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.

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/ka 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.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa te o izboru kandidata/kinja za određeno radno mjesto donosi Upravni odbor. Upravni odbor osigurava transparentan i pravedan način izbora kandidata/kinja. Postupak za izbor kandidata/kinja vodi Povjerenstvo koju 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/kinja 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.

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja kandidat/kinja 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 drukčije određeno.

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 zaposlenoj osobi, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





Zaposlena osoba je dužna 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 zaposlenoj osobi 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 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.

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

2. 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.

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

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

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





IV. ODMORI, DOPUSTI, SLOBODNI DANI, PREKOVREMENI RAD

Članak 18

1. 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.

2. Godišnji odmor

Zaposlena osoba ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od 20 radnih dana, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca. 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 od ponedjeljka do petka.

Članak 19.

Zaposlena osoba mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na g.o. iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvarila pravo na g.o. u trajanju dužem od dva tjedna. 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.

Do 30. lipnja tekuće godine Predsjednik/ca LAGUR-a „Tri mora“ donosi plan godišnjih odmora.

Članak 20.

Godišnji odmor se mora dogovoriti najmanje tjedan dana unaprijed u dogovoru sa Voditeljem/icom 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.

Članak 21.

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

3. Plaćeni dopust

Članak 22.

Zaposlena osoba ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa:

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





- sklapanjem braka
- rođenjem djeteta
- u slučaju teže bolesti ili smrti člana uže obitelji
- preseljenja.

4. Neplaćeni dopust

Članak 23.

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.

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.

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 25.

Zaposlene osobe su obvezni 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.

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 26.

Trudnica ne smije obavljati poslove koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju njezin život i zdravlje.

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





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.

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.

Zaposlena osoba ima pravo na roditeljni i roditeljski dopust koji može koristiti prema odredbama važećih zakona i propisa RH.

Članak 29.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, zaposlena osoba ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prije radila, 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 zaposlenoj osobi koja je pretrpjela ozljedu na radu ili je oboljela 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 zaposlenih te ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 31.

Zaposlena osoba koja je privremeno bila nesposobna za rad (bolovanje), a nakon oporavka ili liječenja je sposobna za rad prema mišljenju ovlaštene osobe, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radila ili druge odgovarajuće poslove.

Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposlenoj osobi ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlena osoba odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac joj može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Članak 32.

Zaposlena osoba je dužna što prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad. Za privremenu nesposobnost za rad do 3 dana nije obavezno donijeti liječničku potvrdu. Broj dana

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





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 zaposlena osoba nije mogla ispuniti obvezu dužna 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.

Za izvršeni rad zaposlena osoba ima pravo na plaću, kao i druge novčane naknade prema Zakonu o radu ako su za njih osigurana sredstva. Predsjednik/ca LAGUR-a i voditelj/ica predlažu visinu plaće i drugih novčanih naknada za sve zaposlene. Plaće se određuje u skladu s Kriterijima za plaće koji se usklađuju početkom svake kalendarske godine.

Upravni odbor potvrđuje odluku visini plaće.

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, zaposlena osoba ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja joj 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. Drugi novčani i nenovčani primici zaposlenih

Članak 35.

Zaposlena osoba koja je upućena na službeni put u zemlji ili u inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja. Dnevnicu se isplaćuje u visini utvrđenoj propisom.

Članak 36.

Zaposlenima se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Zaposlenima se priznaje cijela dnevnicu ako putovanje traje manje od 24, a više od 12 sati provedena na službenom putu. Za službeni put duži od 8 sati i kraći od 12 sati priznaje se pola dnevnicu. Priznaje se polovica dnevnicu za ostatak vremena duži od 8 sati, a manji od 12 sati, ako je službeno putovanje trajalo duže od 24 sata. Sve ovo vrijedi uz pretpostavku da su za dnevnicu osigurana sredstva.

IX. NAKNADA ŠTETE

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





Članak 37.

Zaposlena osoba koja 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 svaku zaposlenu osobu ne može utvrditi dio štete koji je ona uzrokovala, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 38.

Zaposlena osoba se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ju isplata naknade dovela u tešku financijsku situaciju.

Odredba stava 1. ne odnosi se na zaposlene osobe koje su štetu uzrokovale kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Članak 39.

Ako zaposlena osoba pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac joj 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 40.

Ugovor o radu prestaje:

- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada zaposlena osoba navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i zaposlena osoba drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom zaposlene osobe i poslodavca
- otkazom
- smrću zaposlene osobe
- odlukom nadležnog suda

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





-brisanjem poslodavca iz registra u skladu s posebnim propisima

Članak 41.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati poslodavac i zaposlena osoba.

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 42.

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 zaposlena osoba nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlena osoba krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlene osobe)
- ako zaposlena osoba nije zadovoljila na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 43.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlene osobe, poslodavac ju je dužan pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati joj na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.

Pod kršenjem obveza iz radnog odnosa smatra se osobito:

- nedolazak zaposlene osobe na posao tri dana za redom, bez obavijesti poslodavca o razlozima odsutnosti, osim ako zaposlena osoba zbog izuzetne spriječenosti nije mogla obavijestiti poslodavca,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili neprofesionalno izvršavanje radnih obveza preuzetih ugovorom o radu, čime se nanosi veća šteta poslodavcu,
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- kršenje propisa,

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





- nepoduzimanje mjera zaštite na radu zaposlenih, zaštite sredstava rada ili okoline,
- davanje poslodavcu netočne informacije u vezi čl. 8. prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Članak 44.

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

Članak 45.

Poslodavac i zaposlena osoba 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 46.

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 zaposlene osobe poslodavac joj je dužan omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 47.

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

Članak 48.

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, 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

Rad LAGUR „Tri mora“ sufinanciran je sredstvima Europske unije iz Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo





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 tijekom 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 49.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlene nego za poslodavca, ukoliko zaposlena osoba otkazuje ugovor o radu.

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

Članak 50.

Zaposlenoj osobi koja je tijekom otkaznog roka oslobođena obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radila do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlena osoba ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno, radi traženja novog zaposlenja.

Članak 51.

Odredbe zakona i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno ponudi zaposlenoj osobi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz st. 1. zaposlena osoba prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

Članak 52.

Nakon prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan zaposlenoj osobi vratiti sve njene isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te joj na njen 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 zaposlenoj osobi otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 53.

Zaposlena osoba koja smatra da joj je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njeno 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 zaposlene osobe iz st. 1. ne udovolji tom zahtjevu, zaposlena osoba 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 donesene u postupcima iz Članaka 49. i 50. ovoga Pravilnika dostavljaju se zaposlenoj osobi osobno ili poštom uz potpis i datum primitka od strane primatelja. U slučaju odbijanja prijema od strane zaposlene osobe ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

XII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIH U ODLUČIVANJU

Članak 56.

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.

U Posedarju, 28.12.2018.godine.

Gordana Renić, predsjednica Udruge

