

Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja utvrdila je, sukladno odluci Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja sa 108. sjednice održane 14. lipnja 2012., pročišćeni tekst Pravilnika o radu, koji obuhvaća Pravilnik o radu, Klasa: 023-01/11-01/05, Urbroj: 580-01-11-33-1, od 16. ožujka 2011., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, Klasa: 023-01/11-01/05, Urbroj: 580-01-11-33-6, od 12. ožujka 2012. i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, Klasa: 023-01/11-01/05, Urbroj: 580-01-11-33-7, od 14. lipnja 2012.

P R A V I L N I K O R A D U

(pročišćeni tekst)

I. Opće odredbe

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja važna za radnike Agencije za zaštitu tržišnog natjecanja (u daljnjem tekstu: Agencija ili Poslodavac), sukladno Zakonu o radu.

(2) Unutarnje ustrojstvo Agencije i sistematizacija radnih mjesta i uvjeta za obavljanje poslova i zadaća u Agenciji, kao i plaće i druga materijalna prava zaposlenika uređuju se posebnim aktima Agencije.

(3) Odredbe ovoga Pravilnika, u dijelu koji se odnosi na prava iz radnog odnosa, primjenjuju se i na članove Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja, u slučajevima ako primjena ovoga Pravilnika ne bi sprječavala, pravno i činjenično, obavljanje zadaća koje su im posebnim propisima utvrđene.

Članak 2.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio takvog ugovora o radu.

Članak 3.

Radnik je obvezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

II. Sklapanje ugovora o radu

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 4.

(1) Odluku o potrebi popunjavanja radnih mjesta donosi Vijeće za zaštitu tržišnog natjecanja sukladno Planu kadrova za tekuću godinu.

(2) Sistematizacijom radnih mjesta i uvjeta za obavljanje poslova u Agenciji, koja je sastavni dio Pravilnika o unutarnjem redu Poslodavac samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

(3) Poslodavac može za posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Upoznavanje radnika s Pravilnikom i općim aktima

Članak 5.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovoga Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

(2) Sklapanjem ugovora o radu, radnik potvrđuje da je upoznat s činjenicama, aktima, pravima i obvezama iz prethodnog stavka ovoga članka.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili Zakonom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani, kao primjerice u slučaju zamjene privremeno odsutnog radnika, privremenog povećanja opsega poslova, privremenih poslova za kojima Agencija ima potrebu, te u drugim slučajevima sukladno Zakonu o radu kada to odredi Poslodavac.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno odsutnog radnika, ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno zakonom.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

(5) Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati iste uvjete kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, u trajanju od najviše šest mjeseci.
- (3) Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika.
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok tijekom probnog rada je sedam dana.
- (5) Ako radnik ne zadovolji tijekom probnog roka, sukladno Zakonu o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada dostavit će mu se otkaz ugovora o radu.

Pripravnici

Članak 10.

- (1) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.
- (2) Status pripravnika iz stavka 1. ovoga članka ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (3) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad sukladno Planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (4) Pripravnički staž iz stavka 1. ovoga članka traje 12 mjeseci.
- (5) Trajanje pripravničkog staža se produljuje u slučaju opravdane odsutnosti s posla i to ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.
- (6) Prije završetka pripravničkog staža pripravnik polaže državni stručni ispit pri upravnoj organizaciji nadležnoj za poslove uprave, sukladno propisima o stručnom osposobljavanju i usavršavanju u državnoj službi.
- (7) Pripravniku koji ne položi državni stručni ispit Poslodavac može otkazati ugovor o radu.

III. Zaštita privatnosti radnika

Članak 11.

Dužnost dostave osobnih podataka

(1) Radnici su obvezni, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, Poslodavcu 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. ovoga članka radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svoga propusta.

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

Članak 12.

(1) Predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja imenovat će osobe koje su ovlaštene prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke o radnicima.

(2) Osobni podatci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika danu u pisanom obliku.

(3) Podatci iz članka 14. ovoga Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

IV. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

i zaštite od diskriminacije

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije od strane Poslodavca, nadređenih rukovoditelja, suradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, te će u tu svrhu poduzeti preventivne mjere.

(2) Uznemiravanje iz stavka 1. ovoga članka znači svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolnim uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka predstavlja svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Tako se uznemiravanjem i spolnim uznemiravanjem u smislu ovoga Pravilnika smatraju osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju, te
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojim se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

(3) Diskriminacija predstavlja uznemiravanje odnosno znači svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

(4) Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.

Članak 14.

(1) Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo ovlaštenoj osobi koju je Poslodavac imenovao za primanje i rješavanje pritužbi, podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) U svojoj odluci Poslodavac će navesti i zamjenika ovlaštene osobe iz stavka 1. ovoga članka.

(3) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i njegovog zamjenika, Poslodavac će za svaki pojedini slučaj imenovati osobu za primanje i rješavanje pritužbe.

(4) Osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu.

(5) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba iz članka 1. ovoga članka obavezno će saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koji se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

(6) Saslušanju radnika može biti prisutan njegov punomoćnik.

(7) O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zapisnik ili napraviti službenu zabilješku.

(8) U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da uznemiravanje postoji, o tome je obavezna obavijestiti predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja i predložiti poduzimanje nekih od slijedećih mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja:

1. izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
2. razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
3. usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, te
4. pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje.

(9) Ako Poslodavac ne poduzme nikakve mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

(10) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, po uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(11) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 9. i 10. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 15.

(1) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

(2) Poslodavac se obvezuje osigurati uvjete u kojima radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

(3) Ovlaštena osoba iz članka 14. stavka 1. ovoga Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su kao poslovnu tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u svezi s postupkom rješavanja pritužbe, te snose posljedice za suprotno ponašanje.

(4) Ovlaštena osoba iz članka 14. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz stavka 2. ovoga članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

V. Obrazovanje i stručno usavršavanje radnika

Članak 16.

(1) Poslodavac sukladno potrebama i mogućnostima omogućava radnicima obrazovanje i stručno usavršavanje.

(2) Obrazovanje i stručno usavršavanje radnika Agencije provodi se sukladno Pravilniku o obrazovanju i stručnom usavršavanju radnika i Programu unutarnjeg usavršavanja i dodatnog obrazovanja radnika Agencije.

(3) Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

(4) Radnik koji je od Poslodavca upućen na obrazovanje i stručno usavršavanje ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i plaćen dopust.

Ocjenjivanje radnika

Članak 16.a

(1) Radnici Agencije ocjenjuju se jednom godišnje, najkasnije do 28. veljače za prethodnu kalendarsku godinu.

(2) Ne ocjenjuju se radnici koji su u prethodnoj kalendarskoj godini radili manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, radnici na probnom roku, predsjednik Vijeća i članovi Vijeća.

Članak 16.b.

Svrha ocjenjivanja radnika je poticanje radnika na kvalitetno i učinkovito izvršavanje radnih zadataka, ponašanje u skladu s Etičkim kodeksom radnika Agencije, te utvrđivanje njihovog doprinosa u obavljanju poslova kao kriterija za nagrađivanje i napredovanje.

Članak 16c

Kriteriji za ocjenjivanje radnika i način provođenja ocjenjivanja propisat će se posebnim aktom Agencije."

VI. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Puno radno vrijeme

Članak 17.

- (1) Puno radno vrijeme u Agenciji iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme je jednokratno i raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u svezi s pravom na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Prekovremeni rad

Članak 19.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, najviše do 8 sati tjedno.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 20.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro sljedećeg dana.

VII. Odmori i dopusti

Stanka

Članak 21.

(1) Radnik Agencije koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od 30 minuta,

(2) Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Stanka se, u pravilu koristi u vremenskom razdoblju od 12 do 14 sati, na način da se omogući kontinuirani rad unutarnjih ustrojbenih jedinica stručne službe Agencije.

Dnevni odmor

Članak 22.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 23.

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

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Ako je potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora neki drugi dan tijekom sljedećeg tjedna, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.

Godišnji odmor

Članak 24.

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika na način da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni temeljem članka 28. ovoga Pravilnika.

(3) Subote, nedjelje, neradni dani, blagdani kao niti razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštenu liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 25.

Godišnji odmor od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova

- | | |
|---------------|--------------|
| - poslovi VSS | 4 radna dana |
| - poslovi VŠS | 3 radna dana |
| - poslovi SSS | 2 radna dana |

b) s obzirom na dužinu staža

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - od 1 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 |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 7 radnih dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 8 radnih dana |
| - 35 i više godina radnog staža | 9 radnih dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- | | |
|---|--------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 radna dana |

Članak 26.

(1) Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg će se obznaniiti do 31. svibnja tekuće godine.

(2) Temeljem Plana korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja donosi za svakog radnika posebnu odluku kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora sukladno odredbama članaka 24. i 25. ovoga Pravilnika, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

(3) Tri puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti kada želi, uz obvezu da najmanje dva dana ranije o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja ili predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja.

(4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, koji preostane nakon što se iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Plaćeni dopust

Članak 28.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta, posvojitelja, ili roditelja	5 radnih dana
- smrti ostalih članova obitelji	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako davanje krvi	2 radna dana
- teže bolesti bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta, posvojitelja ili roditelja	3 radna dana
- polaganja državnog stručnog ispita	7 radnih dana
- polaganja pravosudnog ispita	15 radnih dana
- polaganja ispita za ovlaštenog ili internog revizora	7 radnih 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) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika za plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 29.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust iz članka 28. ovoga Pravilnika isključivo u vrijeme nastupa okolnosti, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme bio odsutan s rada zbog korištenja godišnjeg odmora ili je u to vrijeme odsustvovao s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik nema pravo na plaćeni dopust iz članka 28. ovoga Pravilnika.

(2) Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 30.

(1) Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika Poslodavac može pisanom odlukom odobriti radniku neplaćeni dopust za njegove važne osobne potrebe.

(2) Ako zakonom nije drugačije određeno, za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VIII. Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 31.

(1) Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

(2) Odluku o pokretanju postupka zbog lake i teške povrede iz radnog odnosa pokreće predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja na vlastitu inicijativu ili na pisani prijedlog rukovoditelja neposredno nadređenog radniku protiv kojeg se postupak pokreće.

(3) Postupak utvrđivanja povreda iz radnog odnosa u nadležnosti je Odjela za pravne i opće poslove te ljudske resurse, koji nakon utvrđenja činjeničnog stanja izvještava predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja, koji donosi odluku.

(4) Protiv odluke iz stavka 3. ovoga članka radnik ima pravo prigovora predsjedniku Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja, koji prigovor dostavlja Vijeću za zaštitu tržišnog natjecanja na razmatranje i predlaganje rješenja.

(5) Rješenje Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja iz stavka 4. ovoga članka je konačno.

Članak 32.

(1) Lakšim povredama radnog odnosa smatraju se naročito:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
3. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
5. propuštanje obavješćivanja nadređenog rukovoditelja, odnosno druge ovlaštene osobe o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata, bez opravdanih razloga,
6. neprofesionalan odnos prema strankama, nadređenim rukovoditeljima i kolegama s posla,
7. odbijanje komunikacije te grubo i neprimjereno ophođenje, posebno sa strankama,
8. učestalo neopravdano izostajanje s interne edukacije i sl.

(2) Za lakše povrede iz radnog odnosa predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja može radniku izreći javnu opomenu ili novčanu kaznu u visini od 10 posto plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena.

Članak 33.

- (1) Teškim povredama radnog odnosa smatraju se naročito
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno obnašanje poslova povjerenih radniku,
 - nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera i radnji koje je radnik ovlašten poduzeti radi sprječavanja nezakonitosti,
 - davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili ako time nastaju druge štetne posljedice,
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
 - neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanjem poslova,
 - povreda odredaba ovog Pravilnika o obvezi čuvanja poslovne tajne,
 - obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja,
 - onemogućavanje stranaka u ostvarivanju prava na podnošenje inicijativa, zahtjeva, žalbi, prigovora i predstavki ili drugih zakonskih prava,
 - nedolično ponašanje koji nanosi štetu ugledu Agencije,
 - neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana u jednom mjesecu,
 - ponašanje radi kojeg je tri puta izrečena kazna za laku povredu radnog odnosa.

(2) Za teške povrede radnog odnosa predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja može radniku izreći novčanu kaznu u visini od 20 posto plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena.

(3) U slučaju kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

IX. Naknada štete

Odgovornost radnika za štetu

Članak 34.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

(4) Odluku o odgovornosti radnika i naknadi štete donosi predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja.

Odgovornost Poslodavca

Članak 35.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

X. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Donošenje odluka

Članak 36.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim donosi predsjednik Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja.

Dostava odluka

Članak 37.

(1) Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposrednom predajom u prostorijama Poslodavca uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

(2) U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovoga članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

(3) Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od dana stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

Zaštita prava

Članak 38.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom

(3)

XI. Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 38.a.

(1) Svi radnici Agencije, bez obzira na radno mjesto na koje su raspoređeni, te predsjednik i članovi Vijeća, dužni su čuvati poslovnu tajnu, bez obzira na način na koji su je doznali.

Poslovna tajna

Članak 38.b.

(1) Poslovnu tajnu u smislu ovog Pravilnika, predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni člankom 53. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja i člankom 19. Zakona o državnim potporama, te povjerljive informacije i povjerljivi materijali, zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogla nastupiti štetna posljedica za Agenciju.

(2) Povjerljive informacije u smislu ovog Pravilnika su sve poslovne informacije koje radnik na bilo koji način sazna za vrijeme trajanja radnog ili drugog poslovnog

odnosa u Agenciji, a koje su na bilo koji način označene kao povjerljive, odnosno koje bi svaka pažljiva osoba trebala smatrati povjerljivima s obzirom na okolnosti u kojima ih je saznala, a zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenim osobama mogle nastupiti štetne posljedice za poslovanje Agencije.

(3) Povjerljive informacije u smislu ovog Pravilnika uključuju sve predmete koji se vode u Agenciji, sve podatke o strankama u postupcima koji se vode u Agenciji, te o njihovim zastupnicima, dostupne na bilo kojem mediju, podatke o drugim osobama koje nisu stranke u postupcima, ali čiji su podaci dostupni radnicima, svi telefonski razgovori sa strankama ili bilo kojim drugim subjektima i tijelima, te sva ostala komunikacija koju su radnici ostvarili a vezana je uz rad na predmetima.

(4) Povjerljivi materijali u smislu ovog Pravilnika su bilo koji materijalni mediji koji sadrže povjerljive informacije iz prethodnog stavka (npr. pisani materijali, CD-romovi, tvrdi diskovi, diskete, e-mail, i sl.)

Prava i obveze radnika

Članak 38.c.

(1) Radnici se obvezuju da će poslovnu tajnu koristiti isključivo u svrhe za koje im je priopćena.

(2) U smislu prethodnog stavka, radnici se obvezuju da će se suzdržati od otkrivanja iste neovlaštenim osobama, od prikupljanja, korištenja umnožavanja ili priopćavanja poslovne tajne trećim osobama, osim ako je to propisano zakonom ili dopušteno na temelju prethodnog pisanog ovlaštenja predsjednika Vijeća, i to samo na način u svrhu i u mjeri koliko je to nužno za izvršenje obveze iz radnog odnosa.

(3) Radnici se obvezuju da će poduzimati sve potrebne i razumne mjere kako poslovna tajna ne bi bila otkrivena neovlaštenim osobama.

(4) Radnici su dužni čuvati poslovnu tajnu najmanje pažnjom kojom bi čuvali vlastite informacije i/ili materijale povjerljive naravi, ali ne manje od pozornosti dobrog gospodarstvenika.

(5) U slučaju da unatoč poduzetim mjerama i postupanjima iz ovog članka, poslovna tajna ipak bude otkrivena neovlaštenim osobama, radnici su dužni o tome odmah obavijestiti predsjednika Vijeća ili u slučaju njegove odsutnosti zamjenika predsjednika Vijeća, te poduzeti sve potrebne mjere kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri spriječio nastanak štete.

(6) U slučaju prestanka važenja ugovora o radu s Agencijom ili po zahtjevu predsjednika Vijeća, radnik se obvezuje bez odlaganja vratiti Agenciji sva sredstva i opremu koji su mu stavljeni na raspolaganje, sve povjerljive materijale uključujući izvornike, preslike, skraćene verzije i sve druge medije koji sadrže povjerljive informacije u smislu ovog Pravilnika.

Trajanje obveze čuvanja poslovne tajne

Članak 38.d

(1) Obveza čuvanja poslovne tajne prema odredbama ovog Pravilnika traje 5 godina od prestanka radnog odnosa u Agenciji.

(2) Radnici Agencije prilikom potpisivanja ugovora o radu obvezno potpisuju i dodatak ugovoru o radu u kojem se utvrđuju prava i obveze radnika vezane uz obvezu čuvanja poslovne tajne.

XII. Prestanak ugovora o radu

Članak 39.

(1) Radniku prestaje ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu.

(2) Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.

(3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu otkazom zaposlenik ima pravo na otkazni rok, sukladno važećim odredbama Zakona o radu. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(5) 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radi, određene ovim Pravilnikom ili zakonom.

(6) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu pronalaženja novog zaposlenja.

(7) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

XIII. Završne odredbe

Članak 40.

(1) Na odnose, prava i obveze koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

(2) Radnici zatečeni na radu u vrijeme stupanja na snagu ovog Pravilnika, obvezuju se potpisati dodatak ugovoru o radu iz glave XI. ovog Pravilnika u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Stupanje na snagu

Članak 41.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, Klasa: 023-01/10-01/05, Urbroj: 580-01-10-33-1, od 24. srpnja 2010. godine, te Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, Klasa: 023-01/10-01/05, Urbroj: 580-01-10-33-4, od 14. listopada 2010. godine, te Odluka o izmjeni Pravilnika o radu, Klasa: 023-01/10-01/05, Urbroj: 580-01-10-33-5, od 22. studenoga 2010. godine.

Članak 42.

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

Predsjednica Vijeća za
zaštitu tržišnog natjecanja

mr. sc. Olgica Spevec

Klasa: 023-01/11-01/05
Urbroj: 580-10/57-12-8
Zagreb, 14. lipnja 2012.