

Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja, na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22.), članka 31. stavka 1. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja („Narodne novine“, br. 79/09., 80/13., 41/21.), te članaka 19. i 30. Statuta Agencije za zaštitu tržišnog natjecanja, KLASA: 023-01/21-02/004, URBROJ: 580-06/88-2022-008 od 3. ožujka 2022., potvrđenog Odlukom Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, broj 63/22.), Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“, br. 56/22., 127/22., 58/23., 64/23.) te Odluke Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja sa 26/2023. sjednice održane 21. srpnja 2023. godine, donosi



025-01/22-02/004
580-06/88-2023-002
580-AZTN 21.07.2023

PRAVILNIK O RADU

I. Opće odredbe

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: **Pravilnik**) uređuju se zasnivanje i prestanak radnog odnosa, prava i obveze iz radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja važna za radnike Agencije za zaštitu tržišnog natjecanja (dalje u tekstu: **Agencija/Poslodavac**).
- (2) Unutarnje ustrojstvo Agencije, sistematizacija radnih mjesta i uvjeta za obavljanje poslova i zadaća u Agenciji, uređuju se Pravilnikom o unutarnjem redu Agencije.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Članak 2.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, Temelnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (dalje u tekstu: **Kolektivnim ugovorom**), Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Agenciji, uključujući i članove Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja.

II. Temeljna prava i obveze

Članak 3.

- (1) Radnik je dužan osobno, odgovorno, savjesno, marljivo, pravodobno i stručno obavljati preuzeti posao, prema uputama koje Agencija daje u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) Radnik je dužan uredno i pravodobno obavljati povjerene mu radne zadatke, pridržavajući se pritom uputa nadređenog rukovoditelja odnosno predsjednika/ce, zamjenika i članova Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja, te odredbi općih akata Agencije.
- (3) Pri obavljanju poslova i radnih zadataka radnik je dužan pridržavati se zakonskih i drugih propisa koji se odnose na te poslove i radne zadatke.
- (4) Radnik je dužan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa i općih akata Agencije.
- (5) Radnik je dužan biti nazočan na radu u radno vrijeme.

- (6) Radnik je dužan odgovorno postupati s imovinom, materijalnim dobrima i sredstvima rada Agencije koja su mu povjerena za obavljanje rada, te ih upotrebljavati isključivo za potrebe obavljanja povjerenih mu poslova i radnih zadataka, te ih čuvati od oštećenja ili gubitka.
- (7) Radnik je dužan uredno, odgovorno i savjesno voditi i čuvati spise, podatke i drugu mu povjerenu dokumentaciju.
- (8) Radnik je dužan profesionalno se odnositi prema strankama, drugim radnicima i nadređenim mu voditeljima.
- (9) Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati.

Članak 4.

- (1) Agencija je obvezna radniku dati posao i isplatiti mu plaću za obavljeni rad te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih općim aktima Agencije, odredbama Kolektivnog ugovora, ugovora o radu, odnosno drugih propisa kojima se uređuju prava radnika.
- (2) Agencija je dužna osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, a što je propisano Pravilnikom o zaštiti na radu Agencije.
- (3) Agencija je dužna zaštititi dostojanstvo radnika, a zabranjena je svaka izravna i neizravna diskriminacija radnika.

III. Plaće i druga materijalna prava radnika

Članak 5.

- (1) Plaća je primitak koji se isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- (2) Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci i ostali primici.
- (3) Na plaće i druga materijalna prava radnika primjenjuju se Zakon o radu, zakonski i podzakonski akti kojima se uređuju plaće i materijalna prava radnika u javnim službama i odredbe Kolektivnog ugovora te opći akti Agencije.
- (4) Osnovnu bruto plaću radnika u Agenciji predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta utvrđen je Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama dok je osnovica za izračun plaće utvrđena odredbama Kolektivnog ugovora, odnosno drugim zakonskim i podzakonskim aktima kojima se uređuju plaće i materijalna prava radnika u javnim službama.
- (6) Osnovicu za obračun plaće i koeficijent složenosti poslova radnog mjesta predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja (dalje u tekstu: **predsjednik/ca Vijeća**), zamjenika predsjednika Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja (dalje u tekstu: **zamjenik predsjednika/ce Vijeća**) i članova Vijeća za zaštitu tržišnog natjecanja (dalje u tekstu: **članovi Vijeća/Vijeće**) utvrđuje Vlada Republike Hrvatske Odlukom. Na ostala prava iz radnog odnosa na predsjednika/cu, zamjenika i članove Vijeća, primjenjuju se Zakon o radu, Kolektivni ugovor i Pravilnik o radu, osim ako je nekim drugim propisom, drugačije određeno.
- (7) Plaće i ostala materijalna prava svih radnika Agencije uređena su Pravilnikom o plaćama i materijalnim pravima radnika.

IV. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

- (1) O potrebi popunjavanja radnih mjesta odlučuje predsjednik/ca Vijeća sukladno Planu kadrova za tekuću godinu, važećim propisima o zapošljavanju u javnim službama, te osiguranim proračunskim sredstvima u trenutku odlučivanja.
- (2) Prije nego se donese odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa razmatra se mogućnost preraspodjele poslova za koje se pojavila potreba za zasnivanjem radnog odnosa.
- (3) Prije raspisivanja javnog natječaja Agencija mora postupati u skladu propisom kojim se uređuje zapošljavanje službenika i namještenika u javnim službama.
- (4) Agencija Pravilnikom o unutarnjem redu, čiji je dodatak Sistematizacija radnih mjesta i uvjeta za obavljanje poslova, samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.
- (5) Ako su zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem redu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Agencija može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, potrebno radno iskustvo, položen pravosudni ispit, odnosno određeni državni ili stručni ispit, posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla.
- (6) U slučajevima iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, Agencija može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.
- (7) Stručnu provjeru usklađenosti znanja, vještina, sposobnosti i karakteristika provodi Povjerenstvo za provedbu natječaja (dalje u tekstu: Povjerenstvo) koje se sastoji od predsjednika Povjerenstva i članova, a koje imenuje predsjednik/ca Vijeća posebnom odlukom.
- (8) Na osnovi stručne provjere usklađenosti znanja, vještina, sposobnosti i karakteristika osobnosti kandidata sa zahtjevima posla i radnog okruženja odluku o odabiru kandidata donosi predsjednik/ca Vijeća, na prijedlog Povjerenstva.

Provedba javnog natječaja

Članak 7.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u Agenciji se raspisuje javni natječaj.
- (2) Javni natječaj oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnim stranicama Agencije te, ukoliko su za to planirana i osigurana sredstva, na nekom od portala specijaliziranih za oglašavanje i pronalazak poslova.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).
- (4) Agencija je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (5) Rok prijave za natječaj teče od dana objave na mrežnoj stranici Agencije, odnosno oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 8.

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

- (2) Radnika u rad uvodi nadređeni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom kojeg za to odredi nadređeni rukovoditelj.

Sklapanje ugovora o radu Članak 9.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, a prava i obveze iz radnog odnosa radniku počinju teći od dana početka rada.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora imati obvezni sadržaj propisan odredbama Zakona o radu koje uređuju sadržaj i oblik ugovora o radu.
- (3) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Agencija ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.
- (4) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
- (5) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Agencija može otkazati ugovor o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme Članak 10.

- (1) Ugovor o radu u Agenciji, u pravilu, sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Agenciju dok ne prestane na način utvrđen Zakonom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme Članak 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja, a naročito ako se radi o zamjeni privremeno nenazočnog radnika i povećanju opsega poslova.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine, ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije odnosno ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

- (8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Agencija s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u Agenciji i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (10) Agencija je radniku koji je kod nje zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužna osigurati iste uvjete kao i radniku koji je kod nje zaposlen na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

V. Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Zaštita života i zdravlja Članak 12.

- (1) Agencija je dužna organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, a svaki je radnik dužan provoditi sve propisane ili utvrđene mjere zaštite na radu.
- (2) Prava i obveze radnika i Agencije u vezi sa zaštitom i sigurnosti na radu utvrđuju se posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu.

Zaštita privatnosti radnika Članak 13.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu, drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći predsjednik/ca Vijeća.
- (3) Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz područja rada i to:
 - ime i prezime radnika
 - osobni identifikacijski broj
 - spol
 - dan, mjesec i godina rođenja
 - mjesto rođenja
 - državljanstvo
 - prebivalište i boravište
 - zanimanje
 - školska sprema i obrazovanje
 - stručna sprema za obavljanje određenih poslova
 - radno mjesto na kojem radnik radi
 - radno vrijeme radnika
 - prethodni radni staž radnika
 - je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme
 - stupanj i vrsta invalidnosti radnika
 - je li radnik umirovljenik
 - dodatni rad radnika
 - datum zasnivanja radnog odnosa

- datum prestanka radnog odnosa
 - razlog prestanka radnog odnosa
 - druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.
- (4) Poslodavac je ovlašten prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka, Zakona o provedbi opće uredbe za zaštitu podataka, Zakonu o radu, Zakonu o registru zaposlenih u javnom sektoru, Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, Uredbe Vlade Republike Hrvatske o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade, te mjerama zaštite podataka u registru zaposlenih u javnom sektoru kao i drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja prava radnika po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Članak 14.

- (1) Radnici su radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, obvezni Agenciji dostaviti sve osobne podatke utvrđene važećim 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, a podatke vezane uz zaštitu majčinstva trebaju dostaviti radnice koje osobno zahtijevaju određeno pravo vezano uz to, a koje je predviđeno zakonom.
- (2) O promjenama u podacima iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan pravodobno obavijestiti Agenciju, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svoga propusta kao i posljedice do kojih dođe zbog nedostave podataka iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Agencija ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 15.

- (1) Agencija je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svog posla, ako je takvo ponašanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (2) Agencija je dužna osigurati radnicima takve uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije od strane nadređenih radnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Pri obavljanju poslova svog radnog mjesta svi radnici su se dužni ponašati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, a nadređeni radnici dužni su o svom saznanju o uznemiravanju radnika obavijestiti povjerenika kojeg je za to ovlastio predsjednik/ca Vijeća.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (6) 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 kako usmeno tako i putem elektroničke pošte odnosno pisanim putem
 - zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.
- (7) Diskriminacija je stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 4. ovog članka.
- (8) Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemiruje ili spolno uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.

Članak 16.

- (1) Predsjednik/ca Vijeća imenovat će osobu koja je osim njega ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz povredu dostojanstva kao i njenog zamjenika na vrijeme od četiri godine.
- (2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Agenciji.
- (3) Radnik koji smatra da je na bilo koji način diskriminiran ima pravo ovlaštenoj osobi podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.
- (4) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i njegovog zamjenika, predsjednik Vijeća će za svaki pojedini slučaj imenovati osobu za primanje i rješavanje pritužbe.
- (5) Osobe iz stavka 1. i 2. ovoga članka dužne su, što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (6) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba iz članka 1. i 2. ovog članka, obavezno će saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju 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.
- (7) Saslušanju radnika može biti prisutan njegov punomoćnik.
- (8) O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba je obvezna voditi zapisnik koji potpisuju sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik i ovlaštena osoba.
- (9) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba je dužna odmah napisati pisani prijedlog odluke i dostaviti ju predsjedniku/ci Vijeća koji će donijeti odluku i u kojoj će odrediti neku od sljedećih mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja:
 1. izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne zajednički 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. pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti otkaza ugovora o radu.
- (10) Ako Agencija ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili 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 prema odredbama članka 16. i 17. Zakona o suzbijanju diskriminacije.
- (11) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Agencija zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, po uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom prema odredbama članka 16. i 17. Zakona o suzbijanju diskriminacije te da je o tom obavijestio Agenciju u roku od osam dana od dana prekida rada.

- (12) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 8. i 9. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (13) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Agencija može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 12. ovoga članka.

Članak 17.

- (1) Postupak po pritužbi utvrđen u članku 16. ovoga Pravilnika je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.
- (2) Agencija se obvezuje osigurati uvjete u kojima radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (3) Ovlaštena osoba iz članka 16. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su kao **tajnu** čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnima tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe.
- (4) Ovlaštena osoba iz članka 16. stavka 1. ovoga Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz stavka 3. ovoga članka.

VI. Probni rad, pripravnici, obrazovanje, stručno usavršavanje i studentska praksa

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 18.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, i može trajati najviše:
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koji je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koje radnik obavlja.
- (6) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (7) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok tijekom probnog rada je najmanje sedam dana.
- (8) Ako Agencija otkaz iz stavka 7. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu

Pripravnici
Članak 19.

- (1) Pripravnik je osoba koja se nakon završenog određenog stupnja obrazovanja osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad.
- (4) Pripravniku se određuje stručna osoba, ili više njih, koja će pratiti njegov rad sukladno Planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (5) Ako posebnim propisom nije drukčije određeno, pripravnički staž može trajati najviše:
 - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
- (6) Trajanje pripravničkog staža se produljuje u slučaju opravdane odsutnosti s posla i to ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.
- (7) Prije završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit pri tijelu državne uprave nadležnom za poslove opće uprave.
- (8) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Agencija može redovito otkazati ugovor o radu.

Obrazovanje i stručno usavršavanje radnika
Članak 20.

- (1) Agencija sukladno mogućnostima i potrebama rada omogućava radnicima obrazovanje i stručno usavršavanje, a što je uređeno Pravilnikom o obrazovanju i stručnom usavršavanju radnika.
- (2) Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje su upućeni od strane Agencije, te iste završiti u roku i o istome Agenciji dostaviti potvrdu.

Članak 21.
Praksa studenata u AZTN-u

- (1) Agencija će, u skladu s organizacijskim mogućnostima i raspoloživim resursima, pružati mogućnost studentske prakse studentima visokoobrazovnih institucija u Republici Hrvatskoj radi stjecanja praktičnih znanja o funkcioniranju i radu Agencije te daljnjeg obrazovanja u području prava tržišnog natjecanja.
- (2) Praksa studenata u Agenciji temelji se na načelima dobrovoljnog prihvaćanja studenata na obavljanje prakse te stručnog praćenja obavljanja prakse studenata u razdoblju obavljanja prakse kao i pristanku studenata na obavljanje prakse bez naknade.
- (3) U svrhu organiziranja studentske prakse u Agenciji priprema se poseban sporazum kojim će biti detaljno uređeni uvjeti obavljanja prakse, trajanje obavljanja prakse i opseg poslova te postupanje vezano uz poslovne tajne kao i ostala pitanja od važnosti za obavljanje prakse.

VII. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Puno radno vrijeme
Članak 22.

- (1) Puno radno vrijeme u Agenciji, uključujući i dnevnu stanku, iznosi 40 sati tjedno, a raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, s kliznim radnim vremenom.
- (2) Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

- (3) Klizno radno vrijeme utvrđuje se s početkom radnog vremena u rasponu od 8,00 do 9,00 sati i završetkom radnog vremena u rasponu od 16,00 do 17,00 sati.
- (4) Predsjednik/ca Vijeća može i posebnom odlukom utvrditi drugačiji raspored radnog vremena.
- (5) Rad radnika treba započeti na vrijeme i ne smije završiti prije isteka utvrđenog dnevnog radnog vremena sukladno stavcima 2. i 3. ovog članka.
- (6) Prestanak rada i/ili napuštanje radnog prostora, izvan vremena predviđenog za stanku, dopušteno je samo uz dozvolu neposredno nadređene osobe.
- (7) Nepoštivanje obveza iz stavaka 5. i 6. ovoga članka predstavljaju povredu obveze iz radnog odnosa.

Vođenje evidencije o radnom vremenu

Članak 23.

- (1) Evidenciju o radnom vremenu radnika vode ovlaštene osobe Odjela nadležnog za opće poslove (dalje u tekstu: Odjel za opće poslove).
- (2) Odjel za opće poslove izrađuje Potpisnu listu te se na taj način utvrđuje prisutnost i vrijeme provedeno na radu u Agenciji, a koja predstavlja temelj za obračun plaće radnicima.
- (3) Pri dolasku na posao i odlasku s posla svaki radnik Agencije dužan je, pored jasno čitljivog vlastoručnog potpisa, svaki dan upisati točno vrijeme dolaska i točno vrijeme odlaska na Potpisnu listu o prisutnosti radnika koja se nalazi u prostorijama Agencije, odnosno na drugi način kako to bude uređeno posebnom odlukom Agencije.
- (4) Radnik je dužan odraditi mjesečni fond sati, a neopravdani manjak sati rada na kraju tekućeg mjeseca nije dopušten i predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (5) Potpisivanje drugog radnika smatra se osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa osobe koja potpisuje drugu osobu i osobe koju se potpisuje.

Opravljanje nenazočnosti na radnom mjestu

Članak 24.

- (1) Svaka nenazočnost radnika na radnom mjestu mora biti opravdana i dokumentirana (npr. potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad, odluka o korištenju godišnjeg odmora, odluka o korištenju plaćenog dopusta i sl.).
- (2) O eventualnoj spriječenosti dolaska na posao radnik je dužan javiti nadređenom rukovoditelju i Odjelu za opće poslove u što kraćem vremenu od trenutka nastupanja okolnosti koje su uzrokovale nedolazak na posao, a najkasnije u roku od 24 sata.
- (3) Potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad izdanu od strane ovlaštenog liječnika, radnik je dužan dostaviti Odjelu za opće poslove u roku od tri (3) dana, računajući od prvog dana izostanka s posla.

Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kad opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena.
- (3) Plaća radnika utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) isplaćuju se, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, u punom iznosu neovisno rade li radnici u punom ili nepunom radnom vremenu, a radnici koji

rade u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca ostvaruju pravo na isplatu drugih materijalnih prava kod jednog poslodavca.

- (5) Kod sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Agenciju o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.
- (6) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Agenciji proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (7) Agencija je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 6. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužna radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (8) Agencija nije dužna odgovoriti na ponovljeni zahtjev radnika istog ili sličnog sadržaja ako od prethodno podnesenog zahtjeva nije prošlo 12 mjeseci računajući od dana ranije podnesenog zahtjeva.

Dodatni rad radnika Članak 25.a

Dodatni rad radnika Agencije ugovara se na način, u razdoblju i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu, uz ispunjavanje zakonom propisanih pretpostavaka.

Preraspodjela radnog vremena Članak 26.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad Članak 27.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Agencije dužan raditi duže od punog radnog vremena, a u tom slučaju trajanje rada radnika ne smije trajati duže od pedeset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Agenciji pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (3) U posebnim slučajevima, u slučaju potrebe, radi obavljanja nenajavljene pretrage iz članka 42. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja ili nenajavljene kontrole iz članka 17.a Zakona o zabrani nepoštenih trgovačkih praksi u lancu opskrbe hranom, radnici Agencije će raditi izvan radnog vremena Agencije pa i noću. Noćnim radom smatra se rad koji se obavlja između 22,00 sata uvečer i 6,00 sati ujutro idućeg dana.
- (4) Prekovremenim radom neće se smatrati samoinicijativni dolazak radnika prije i samoinicijativno zadržavanje radnika u prostorijama Agencije nakon radnog vremena, ukoliko radnik u tom vremenu ne obavlja rad na pisani zahtjev Agencije o potrebi za prekovremenim radom.
- (5) Predsjednik/ca Vijeća ovlaštena je osoba za odlučivanje o prekovremenom radu.

VIII. Odmori i dopusti

Stanka Članak 28.

- (1) Radnik Agencije koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Stanka se, u pravilu, mora koristiti u vremenskom razdoblju od 12,00 do 14,00 sati, na način da se omogući kontinuirani rad unutarnjih ustrojstvenih jedinica stručne službe Agencije, te je prilikom korištenja navedenog prava potrebno osigurati da je uvijek netko od radnika prisutan u pojedinoj ustrojstvenoj jedinici.

Dnevni odmor Članak 29.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radniku kojemu povratak sa službenog puta završava izvan radnog vremena, idući radni dan započinje s razmakom od 12 sati, računajući od sata završetka službenog putovanja, a koje mora odgovarati vremenu navedenom na Izvješću putnog naloga koji se predaje u Odjel za financijsko-računovodstvene poslove.

Tjedni odmor Članak 30.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju neki drugi dan tijekom sljedećeg tjedna, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.
- (4) Ako se radnik Agencije zatekne na službenom putu u dane tjednog odmora odmah po povratku omogućit će mu se korištenje nekog drugog dana tijekom sljedećeg tjedna, a koji će se evidentirati kao dan plaćenog dopusta.

Godišnji odmor Članak 31.

- (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 32. ovoga Pravilnika.
- (3) Subote, nedjelje, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom, plaćeni dopust, kao niti razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 32.

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 invalidnog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 radna dana |

Članak 33.

- (1) Agencija će vrijeme (raspored) korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg će utvrditi do 1. lipnja tekuće godine.
- (2) Temeljem Plana korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka predsjednik/ca Vijeća donosi za svakog radnika posebnu odluku kojim se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora sukladno odredbama članaka 31. i 32. ovoga Pravilnika, te razdoblje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Odluka iz stavka 2. ovog članka dostavlja se radnicima najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 34.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, osim ako se s Agencijom drukčije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Agencija drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, koji preostane nakon što se iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

- (5) Namjeru korištenja preostalog dijela godišnjeg odmora Radnik je prvenstveno dužan usuglasiti s nadređenim rukovoditeljem te o tome dostaviti dokaz (putem elektroničke pošte) Odjelu za opće poslove koji vodi evidenciju godišnjih odmora.
- (6) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Plaćeni dopust
Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše deset radnih dana u sljedećim slučajevima:
- | | |
|---|---------------------------|
| - sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenja ili posvojenja djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, unuka | 5 radnih dana |
| - smrti djeda i bake, te roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga, roditelja životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| - teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera izvanbračnog druga ili djeteta | 5 radnih dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako davanje krvi | 2 radna dana |
| - prirodne nepogode | 5 radnih dana |
| - polaganja stručnih ispita | prema Kolektivnom ugovoru |
| - sudjelovanje u nenajavljenoj pretrazi ili nenajavljenoj kontroli u provođenju postupaka iz nadležnosti Agencije | 1 radni dan |
| - službenog putovanja u vrijeme tjednog odmora | 1 radni dan |
| - obavljanje sistematskog liječničkog pregleda | 1 radni dan |
| - polaska djeteta/posvojenika/pastorka/djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj radniku/djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji kod radnika u prvi razred osnovne škole | 1 radni dan |
| - po odluci predsjednika/ce Vijeća za iznimno zalaganje na radu te uspješan u radu | 1 radni dan |
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako sudjelovanje u nenajavljenoj pretrazi odnosno nenajavljenoj kontroli, a to pravo dužan je iskoristiti do kraja tekuće godine u kojoj ga je ostvario i nije prenosivo u iduću godinu, izuzev situacije kada se pretraga/kontrola odvijala u prosincu tekuće godine, tada to pravo može iskoristiti do kraja mjeseca siječnja sljedeće godine.
- (4) 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 nadređenim rukovoditeljem te o tome obavijestiti Odjel za opće poslove.
- (5) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (6) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora

koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedine dane prema dogovoru s nadređenim rukovoditeljem.

- (7) Predsjednik/ca Vijeća plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika pisanom odlukom.
- (8) Predsjednik/ca Vijeća može iznimno odobriti i duže trajanje plaćenog dopusta od onog propisanog u stavku 1. ovog članka u slučaju teže bolesti djeteta, roditelja, životnog partnera i izvanbračnog druga, kao i odobriti korištenje plaćenog dopusta izvan razloga navedenih u stavku 1. ovog članka za druge osobito važne potrebe u dodatnom trajanju do najduže deset (10) radnih dana, nevezano za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka.
- (9) Odluku o pravu na plaćeni dopust iz stavka 7. ovoga članka predsjednik/ca Vijeća donosi po slobodnoj ocijeni, a na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika za plaćeni dopust iz stavka 7. ovoga članka.

Članak 36.

- (1) Ako slučaj iz članka 35. stavka 1. ovoga Pravilnika nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (2) Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 37.

- (1) Na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, predsjednik/ca Vijeća može pisanom odlukom odobriti radniku neplaćeni dopust.
- (2) Neplaćeni dopust može biti odobren radniku koji je u radnom odnosu u Agenciji minimalno dvije godine i pod uvjetom da je zaposlen na neodređeno vrijeme.
- (3) Ako zakonom nije drugačije određeno, za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa, osim u slučaju iz stavka 4. ovoga članka.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (5) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu (na istoj adresi prebivališta/boravišta) i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (6) Agencija će, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka kao i dokaz o njezinoj adresi prebivališta odnosno boravišta.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi iz stavka 4. ovoga članka Agencija neće radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
- (8) Neplaćeni dopust radnik ostvaruje na temelju pisane odluke predsjednika/ce Vijeća.

Odsutnost s posla

Članak 38.

- (1) 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.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) O nastupu razdoblja za odsutnost s posla radnik mora obavijestiti nadređenog rukovoditelja i Odjel za opće poslove čim je isto moguće, a u slučaju sumnje da radnik

zlorabi navedeno pravo Agencija može od istog naknadno zatražiti dokaz o postojanju navedenog razloga.

IX. Rad na izdvojenom mjestu rada

Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)

Članak 39.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada ili rad od kuće je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- (2) Radnici Agencije mogu **povremeno** raditi na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) samo ako je to predviđeno ugovorom o radu radnika.
- (3) Rad iz stavka 2. ovoga članka mogu obavljati samo radnici čiji opis poslova radnog mjesta dozvoljava mogućnost takvog rada.
- (4) Rad iz stavka 2. ovoga članka može trajati najviše 5 dana mjesečno i ne mogu se prenositi u idući mjesec.
- (5) Rad iz stavka 2. ovoga članka može trajati najduže dva radna dana tjedno uz ograničenje da ukoliko se rad od kuće odvija u petak tekućeg tjedna, isti ne može biti organiziran i u ponedjeljak idući tjedan.
- (6) Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) može zatražiti radnik koji je proveo neprekidno 3 mjeseca rada u Agenciji, ukoliko je ispunjen uvjet iz stavka 3. ovoga članka.

Podnošenje zahtjeva za rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)

Članak 40.

- (1) Zahtjev za utvrđivanje mogućnosti povremenog rada od kuće podnosi radnik pisanim putem nadređenom rukovoditelju ustrojstvene jedinice, odnosno nadređenom rukovoditelju, koji taj zahtjev mora dostaviti predsjedniku/ci Vijeća te istovremeno dati svoje mišljenje o mogućnosti/nemogućnosti obavljanja rada od kuće radnika koji podnosi zahtjev.
- (2) Članovi Vijeća zahtjev za rad od kuće podnose izravno predsjedniku/ci Vijeća koja o svojoj odluci izvještava Odjel za opće poslove.
- (3) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, zajedno s mišljenjem iz stavka 1. ovoga članka, nadređeni rukovoditelj za sebe i svoje radnike podnosi predsjedniku/ci Vijeća putem Odjela za opće poslove te su isti dužni, u najkraćem mogućem roku, proslijediti zahtjev i mišljenje predsjedniku/ci Vijeća.
- (4) Predsjednik/ca Vijeća obavještava Odjel za opće poslove o namjeri korištenja prava na povremeni rad od kuće.
- (5) Zahtjevi iz stavaka 1., 2., 3. te obavijest iz stavka 4. ovoga članka dostavljaju se putem elektroničke pošte.
- (6) Pri izradi mišljenja rukovoditelja ustrojstvene jedinice, odnosno nadređenog rukovoditelja iz stavka 1. ovoga članka isti se mora voditi poslovnim potrebama Agencije te osobito uzeti u obzir vrstu i sadržaj posla kojeg radnik obavlja, potrebu timskog rada, ocjenu individualnog učinka i sposobnosti radnika, dostupnost radnika strankama i slično.
- (7) Konačnu odluku o mogućnosti/nemogućnosti rada od kuće donosi predsjednik/ca Vijeća.
- (8) Ukoliko je predsjednik/ca Vijeća suglasan/a s povremenim radom od kuće, radniku će biti ponuđeno sklapanje dodatka ugovoru o radu koji mora sadržavati zakonom propisane sastojke ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, odnosno isto može biti utvrđeno novim ugovorom o radu.

- (9) Odluka o mogućnosti povremenog rada od kuće radniku će biti priopćena u roku od najviše sedam dana od dana podnošenja takvog zahtjeva.
- (10) Obrazloženu odluku o nemogućnosti povremenog rada od kuće Agencija će dostaviti radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva.

Ugovaranje rada na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)

Članak 41.

- (1) U slučaju da zahtjev radnika iz članka 40. stavka 1. ovoga Pravilnika bude odobren, radniku će se ponuditi potpisivanje dodatka ugovoru o radu, odnosno izmjenu postojećeg ugovora o radu.
- (2) Dodatak ugovora o radu mora sadržavati sve sastojke utvrđene Zakonom o radu.

Način obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)

Članak 42.

- (1) Za vrijeme rada od kuće radnik je dužan obavljati iste poslove koje je obavljao i prije početka takvog rada, odnosno druge poslove po nalogu nadređenog rukovoditelja te u radnom vremenu određenom u članku 22. stavku 3. ovoga Pravilnika.
- (2) Radnik je dužan biti dostupan Agenciji u propisanom radnom vremenu, a u smislu komunikacije putem elektroničke pošte i telefona/mobilnog telefona.
- (3) Radnik je dužan za vrijeme rada od kuće biti dostupan i strankama kako putem elektroničke pošte tako i putem telefona te će pozive upućene na fiksni telefon preusmjeriti na vlastiti mobilni telefon i na taj način, u propisanom radnom vremenu, biti dostupan za pozive stranaka.
- (4) Za vrijeme rada od kuće radnik će na raspolaganju imati odgovarajuću opremu potrebnu za obavljanje poslova radnog mjesta (računalo, pristup internetu i sl.) te će im biti osigurana instalacija za rad potrebnih programa kao i redovito i izvanredno održavanje programa potrebnih za rad, što će radnik potvrditi svojim potpisom na dodatku ugovoru o radu.
- (5) Posebnom Uputom Poslodavca mogu se urediti daljnja postupanja vezano uz rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) ukoliko se za to ukaže potreba, koja će činiti Prilog ovoga Pravilnika.

Članak 43.

- (1) Radnici su obvezni usklađivati obveze iz radnog odnosa koje su neposredno vezane uz prostorije Agencije poput sjednica Vijeća, usmenih rasprava, kolegija, službenih sastanaka te obveza poput sudjelovanja na službenim putovanjima, edukacijama, seminarima, konferencijama i sl. na način da u te dane ne organiziraju rad od kuće.
- (2) Rad od kuće, u slučaju posebne potrebe, može biti prekinut te radnik pozvan na rad u prostorije Agencije.

Zaštita na radu i postupanje s opremom poslodavca na izdvojenom mjestu rada

(rad od kuće)

Članak 44.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) radnik može obavljati isključivo na adresi koju je ugovorio s Agencijom te isti nije ovlašten rad od kuće obavljati na drugim adresama.
- (2) Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) radnik ugovara na adresi na kojoj i inače ima registrirano prebivalište/boravište.

- (3) Radnik je dužan izdvojeno mjesto rada u kojem povremeno obavlja poslove za Agenciju uskladiti s odredbama Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu.
- (4) Za vrijeme rada od kuće radnici su dužni pridržavati se svih mjera zaštite na radu, odnosno sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima, pravilima rada, Pravilnikom o radu, Pravilnikom o zaštiti na radu i drugim općim aktima Agencije.
- (5) Za vrijeme rada od kuće radnici su dužni pridržavati se svih uputa Poslodavca vezanih uz siguran rad s poslovnim sadržajem i podacima informacijskog sustava Agencije kojima pristupa dok traje rad na izdvojenom mjestu rada.
- (6) Za vrijeme rada od kuće radnici su dužni osigurati da radom na izdvojenom mjestu rada poslovni sadržaj informacijskog sustava Agencije, uključujući poslovne tajne te ispis dokumenata, ne napusti informacijski sustav Agencije i ne učini se dostupnim trećim osobama.
- (7) U slučaju nastanka ozljede na radu radnika za vrijeme rada na izdvojenom mjestu rada, na radu od kuće, ozlijeđeni radnik ili njegov nadređeni dužni su o pretrpljenoj ozljedi odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu koji će pokrenuti postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu i provesti sve ostale propisane mjere.

Članak 45.

- (1) Agencija i Radnik uređuju način i uvjete povremenog rada na izdvojenom mjestu rada, odnosno rada od kuće u ugovoru o radu ili dodatku ugovora o radu, a u skladu s odredbama Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu i ovoga Pravilnika.
- (2) U slučaju povremenog rada od kuće radnik ostvaruje pravo na plaću i sva druga materijalna prava koja mu pripadaju sukladno Kolektivnom ugovoru i drugim aktima Agencije.

Članak 46.

- (1) Nakon što radnik i Agencija potpišu ugovor o radu ili dodatak ugovoru o radu koji sadrži zakonske odredbe vezano uz povremeni rad na izdvojenom mjestu rada, za evidenciju o radu od kuće zadužuju se nadređeni rukovoditelji koji su dužni ovlaštenim osobama u Odjelu nadležnom za opće poslove dostaviti, putem elektroničke pošte, do kraja tekućeg mjeseca, popis radnika koji su taj mjesec radili od kuće uz naznaku datuma na koji su taj mjesec radili od kuće.
- (2) Evidenciju iz stavka 1. ovoga članka na način propisan u stavku 1. ovoga članka, za članove Vijeća i sebe osobno ovlaštenim osobama Odjela nadležno za opće poslove dostavlja predstojnik Ureda Vijeća.
- (3) U svrhu ispunjenja obveze iz stavka 2. ovoga članka članovi Vijeća dužni su predstojniku Ureda Vijeća dostaviti podatke o danima koje su proveli na radu od kuće do kraja tekućeg mjeseca za taj mjesec.

Članak 47.

- (1) Radnik može tražiti rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) u slučajevima propisanim člankom 17.c Zakona o radu kada se ono može ugovoriti i duže od 5 dana tjedno, na određeno vrijeme.
- (2) Radi ocjene opravdanosti slučaja iz članka 17.c Zakona o radu Agencija može od radnika zatražiti medicinsku dokumentaciju odnosno druge dokaze o postojanju razloga propisanih Zakonom o radu, a također i dokaze o svojstvu člana uže obitelji ili življenju u istom kućanstvu (uvjerenje o prebivalištu i sl.), a radnik ih je dužan dostaviti.
- (3) Radi ocjene opravdanosti slučaja koji se odnosi na zdravlje radnika ili člana uže obitelji radnika Agencija može, prije donošenja odluke o osnovanosti takvog zahtjeva,

zatražiti mišljenje doktora medicine rada vezano uz mogućnost obavljanja posla od strane radnika u prostorijama Agencije, odnosno na izdvojenom mjestu rada.

- (4) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka ako rad traje duže od 7 radnih dana mjesečno radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada u visini neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno u iznosu kojeg ugovori s Agencijom.
- (5) O zahtjevu radnika iz stavka 1. ovoga članka odlučuje predsjednik/ca Vijeća u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (6) Na obrazloženi, pisani odgovor predsjednika/ce Vijeća ne može se uložiti prigovor.
- (7) Detaljni uvjeti rada na izdvojenom mjestu rada odnosno rada od kuće iz stavka 1. ovoga članka bit će utvrđeni dodatkom ugovoru o radu, a u skladu s odredbama Zakona o radu, propisa o zaštiti na radu i ovoga Pravilnika.

**Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)
za vrijeme izvanrednih okolnosti
Članak 47.b**

- (1) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, predsjednik/ca Vijeća može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada odnosno rad od kuće.
- (2) Predsjednik/ca Vijeća posebnom odlukom utvrđuje nastup i trajanje izvanrednih okolnosti za vrijeme kojih je, uslijed navedenih izvanrednih okolnosti, potrebno organizirati rad od kuće.

**Opoziv rada na izdvojenom mjestu rada (rada od kuće)
Članak 48.**

- (1) Predsjednik/ca Vijeća može u bilo kojem trenutku opozvati dano odobrenje za rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) ako je to potrebno i to:
 - zbog poslovno-organizacijskih razloga;
 - ako radnik nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rada u prostorijama Agencije;
 - ako radnik nije radio na ugovorenoj adresi sukladno članku 44. stavku 1. ovoga pravilnika
 - ako radnik ne poštuje odredbe ovoga pravilnika o radu i ugovora o radu/dodatka ugovora o radu kojima se utvrđuju pravila postupanja za vrijeme rada od kuće.
- (2) Mogućnost opoziva ugovorit će se u dodatku ugovoru o radu ili izmijenjenom ugovoru o radu.
- (3) Opoziv iz prethodnog stavka prilaže se uz dodatak ugovoru o radu/ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada te se isti time stavlja van snage.

X. Obveza čuvanja poslovne tajne

**Obveza čuvanja poslovne tajne
Članak 49.**

Svi radnici Agencije, bez obzira na radno mjesto na koje su raspoređeni, te predsjednik/ca i članovi Vijeća, dužni su čuvati poslovnu tajnu, neovisno o načinu na koji su za nju doznali.

Obvezu čuvanja poslovne tajne imaju i studenti u slučaju iz članka 21. ovoga Pravilnika, a što će još biti dodatno utvrđeno posebnim sporazumom.

Poslovna tajna Članak 50.

- (1) Poslovnu tajnu u smislu ovog Pravilnika, predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni člankom 53. Zakona o zaštiti tržišnog natjecanja i člankom 17. stavkom 7. Zakona o zabrani nepoštenih trgovačkih praksi u lancu opskrbe hranom, te povjerljive informacije i povjerljivi materijali, zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi, mogla nastupiti štetna posljedica za Agenciju ili stranke u postupcima koje Agencija vodi.
- (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 ili druge osobe.
- (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, usb-stickovi, e-mail, i sl.)

Način postupanja radnika u odnosu na poslovne tajne Članak 51.

- (1) Radnici se obvezuju da će poslovnu tajnu koristiti isključivo u svrhe za koje im je priopćena i da će se suzdržati od njenog otkrivanja neovlaštenim osobama, kao i od prikupljanja, korištenja umnožavanja ili priopćavanja poslovne tajne trećim osobama, osim ako je to propisano zakonom ili dopušteno na temelju prethodnog pisanog ovlaštenja predsjednika/ce Vijeća, i to samo na način i u svrhu te u mjeri koliko je to nužno za izvršenje obveze iz radnog odnosa.
- (2) Radnici se obvezuju da će poduzimati sve potrebne i razumne mjere kako poslovna tajna ne bi bila otkrivena neovlaštenim osobama.
- (3) Radnici su dužni čuvati poslovnu tajnu najmanje pažnjom kojom bi čuvali vlastite informacije i/ili materijale povjerljive naravi, ali ne manje od pažnje dobrog stručnjaka.
- (4) U slučaju da unatoč svim poduzetim mjerama i postupanjima poslovna tajna ipak bude otkrivena neovlaštenim osobama, radnici su dužni o tome odmah obavijestiti predsjednika/cu Vijeća te poduzeti sve potrebne mjere kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri spriječio nastanak štete.
- (5) U slučaju prestanka važenja ugovora o radu s Agencijom ili po zahtjevu predsjednika/ce Vijeća, radnik se obvezuje bez odlaganja vratiti Agenciji sva sredstva i opremu koji su mu stavljani 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 52.

- (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.

XI. Povreda obveza iz radnog odnosa

Povreda obveza iz radnog odnosa
Članak 53.

U slučaju da radnik postupa u suprotnosti s odredbama utvrđenim Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca ili ugovorom o radu, Agencija može ovisno o tome utvrdi li lakšu ili težu povredu obveze iz radnog odnosa, radniku:

- izreći pisanu opomenu,
- izreći novčanu kaznu u rasponu do 10% ili 20% plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena,
- otkazati ugovor o radu, ovisno o tome utvrdi li se lakša ili teška povreda obveze

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa
Članak 54.

- (1) Lakšim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:
 - povremeno kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla
 - nepotpisivanje na Potpisnu listu dolazaka i odlazaka, odnosno ne potpisivanje na način kako je to traženo odredbama ovoga pravilnika
 - neispunjavanje ili nepotpuno ispunjavanje obveze rada u trajanju od 8 sati dnevno
 - nemaran i neodgovoran odnos prema materijalnim dobrima Agencije, neuredno vođenje i čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije
 - neopravdani izostanak s posla jedan dan
 - propuštanje obavještanja nadređenog rukovoditelja odnosno Odjela za opće poslove o razlozima spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata, bez opravdanog razloga
 - neprofesionalan odnos prema strankama
 - nekorektan odnos prema suradnicima
 - izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka, nemarno ili nepravovremeno
 - neopravdano izostajanje s posla
 - nekorektan odnos, neprimjereno ponašanje i ophođenje prema drugim radnicima
 - povrede dostojanstva drugih radnika
 - druge povrede radnih obveza koje se ne mogu kvalificirati težim povredama radnih obveza.
- (2) Radniku kojemu se utvrdi počinjenje lakše povrede obveza iz radnog odnosa Predsjednik/ca Vijeća može izreći pisanu opomenu i/ili novčanu kaznu u visini do 10% plaće radnika kojemu se kazna izriče isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kad je kazna izrečena.

Osobito teške povrede obveza iz radnog
odnosa
Članak 55.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se naročito:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa
- neopravdan izostanak s posla duže od jednog dana
- potpisivanje druge osobe na Potpisnu listu u svrhu dokazivanja prisutnosti te druge osobe koja nije prisutna
- nezakonito raspolaganje i otuđenje sredstava Agencije
- povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari te propisa o higijenskoj i zdravstvenoj zaštiti
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom odnosno poduzimanje nezakonitih radnji u obavljanju posla
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili ako time nastaju druge štetne posljedice
- zloupotreba prava korištenja privremene nesposobnosti za rad (bolovanja)
- nedostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad duže od tri dana od dana izostanka
- prestanak rada i/ili napuštanje radnog prostora bez dozvole nadređenog rukovoditelja
- konzumacija alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije Agencije te odbijanje testiranja alkoholiziranosti od strane stručnjaka za zaštitu na radu
- pušenje duhanskih i srodnih proizvoda, biljnih proizvoda i uporaba elektroničkih cigareta s nikotinskim punjenjem ili bez nikotinskog punjenja i vodenih lula u svim radnim prostorijama Agencije
- povreda odredbi ovoga Pravilnika vezano uz obvezu čuvanja poslovne tajne
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta ili bez prethodne suglasnosti predsjednika/ce Vijeća
- neobavješćavanje predsjednika/ce Vijeća o dodatnom radu kod drugog poslodavca
- onemogućavanje stranaka u ostvarivanju prava na podnošenje inicijativa, zahtjeva, žalbi, prigovora, predstavki ili drugih zakonskih prava
- ponašanje radnika koje predstavlja diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- ponašanje suprotno Etičkom kodeksu
- ponašanje radi kojeg je radniku tri puta izrečena kazna za laku povredu radnog odnosa
- sve ostale povrede koje se sukladno Zakonu o radu i važećoj sudskoj praksi mogu smatrati razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

(2) Za teške povrede radnog odnosa predsjednik/ca Vijeća može radniku izreći novčanu kaznu u visini od 20 posto plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena ili će mu se otkazati ugovor o radu, pod uvjetima iz Zakona o radu.

Postupak utvrđivanja povreda obveza iz radnog odnosa
Članak 56.

- (1) Radnik Agencije, odmah po saznanju da je drugi radnik počinio koju od povreda obveza iz radnog odnosa utvrđenoj u člancima 54. i 55. ovoga Pravilnika, ili neku drugu povredu obveze iz radnog odnosa koja tamo nije navedena, ali očito predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, podnosi o tome prijavu nadređenom rukovoditelju pisanim putem, a koju isti bez odgode dostavlja Odjelu za opće poslove.
- (2) Odjel za opće poslove dostavlja prijavu predsjedniku/ci Vijeća.
- (3) Postupak utvrđivanja povreda iz radnog odnosa u nadležnosti je Odjela za opće poslove koji će od radnika kojeg se tereti za počinjenje povrede zatražiti pisanu obranu te nakon utvrđenja činjeničnog stanja izvijestiti predsjednika/cu Vijeća o učinjenom.
- (4) Predsjednik/ca Vijeća donosi odluku o utvrđenju odnosno neutvrđenju povrede za koju se radnik tereti, a odluka mora biti obrazložena.
- (5) Protiv odluke iz stavka 4. ovoga članka radnik ima pravo prigovora predsjedniku Vijeća u roku od 8 (osam) dana od dana dostave odluke radniku.
- (6) Predsjednik/ca Vijeća prigovor dostavlja Vijeću koje na sjednici razmatra predmet i donosi odluku o prigovoru.
- (7) Odluka Vijeća iz stavka 6. ovoga članka je konačna.

XII. Naknada štete
Odgovornost radnika za štetu

Članak 57.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Agenciji, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Naknada štete koju radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje Agenciji, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da taj radnik do tog trenutka nije uzrokovao štetu i ako:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila
 - se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku
 - se radi o manjoj šteti.
- (3) Smanjenje štete iz razloga navedenih u stavku 2. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od obveze naknade štete.
- (4) Odluku o odgovornosti radnika i visini naknadi štete donosi Predsjednik/ca Vijeća.

Odgovornost Agencije
Članak 58.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Agencija mu je dužna naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Agencija uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. Prestanak ugovora o radu
Članak 59.

- (1) Radniku ugovor o radu prestaje:
 - smrću radnika

- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - kad radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Agencija i radnik drukčije ne dogovore
 - sporazumom radnika i Agencije
 - danom dostave obavijesti o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
 - otkazom
 - odlukom nadležnog suda
- (2) Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku. Agencija mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
 - (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.
 - (4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
 - (5) Otkazni rok ne teče u slučajevima utvrđenim odredbama Zakona o radu.
 - (6) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali ako je došlo do prekida tjeka 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.
 - (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Agencija u otkazom roku oslobodila obveze rada.
 - (8) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu pronalaženja novog zaposlenja.
 - (9) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Agencija je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 60.

Ugovor o radu mogu otkazati i Agencija i radnik, po postupku i uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 61.

- (1) Agencija može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Prije redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika Agencija je obvezna prethodno pisano upozoriti zaposlenika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Agencije da to učini.
- (3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uzrokovanog ponašanjem ili radom radnika, Agencija je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Agencije da to učini.

- (4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz
Članak 62.

Agencija i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorne strane, nastavak radnog odnosa nije moguć.

XIV. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Donošenje odluka
Članak 63.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi predsjednik/ca Vijeća, a u odsutnosti istog/e te odluke donosi zamjenik predsjednik/ce Vijeća.

Dostava odluka
Članak 64.

- (1) Sve odluke o pravu i obvezama iz radnog odnosa uručuju se, u pravilu, radniku neposrednom predajom u prostorijama Agencije uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.
- (2) Ako radnik odbije primitak akta, osoba koja obavlja dostavu sastavit će o tome zabilješku s naznakom datuma i istoga dana akt objaviti na oglasnoj ploči Agencije.
- (3) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka dostava se smatra izvršenom nakon proteka roka od pet dana od dana objave akta na oglasnoj ploči Agencije.

Članak 65.

- (1) Ako zbog dulje odsutnosti radnika s rada akt ne može biti uručen radniku na radnom mjestu, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom ili putem dostavljača Agencije na adresu stanovanja radnika koju je radnik naveo u Agenciji.
- (2) Dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od punoljetnih članova njegova domaćinstva.
- (3) Ako zaposlenik tijekom postupka za ostvarivanje i zaštitu svojih prava i obveza iz radnog odnosa promijeni adresu stanovanja i o tome ne obavijesti Agenciju pa se akt vrati, akt će biti objavljen na oglasnoj ploči Agencije.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka dostava se smatra izvršenom nakon proteka roka od pet dana od dana objave akta na oglasnoj ploči Agencije.

Članak 66.

- (1) Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnih odnosa radniku se može izvršiti u elektroničkom obliku putem službene elektroničke pošte Agencije.
- (2) Radnik ima pravo akt dostavljen na način iz stavka 1. ovoga članka ispisati i pohraniti, a Agencija se obvezuje zadržati dokaz da je akt radniku dostavljen.

Dostava općih akata Agencije
Članak 67.

Opći akti Agencije objavljuju se na oglasnoj ploči Agencije, a nakon njihovog stupanja na snagu isti su dostupni svim radnicima elektroničkim putem na serveru za zajedničko dijeljenje podataka, kao i na mrežnim stranicama Agencije, te se radnik ne može pozvati na to da objavljeni akt nije pročitao.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa
Članak 68.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Agencija povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Agencije ostvarivanje tog prava.
- (2) Ako Agencija 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.

XV. Prijelazne i završne odredbe
Članak 69.

Na odnose, prava i obveze koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, te ostali važeći propisi koji se primjenjuju na javne službe.

Stupanje na snagu
Članak 70.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 023-01/18-02/009, URBROJ: 580-06/88-2020-004, od 26. veljače 2020.

Članak 71.

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

KLASA: 025-01/22-02/004
URBROJ: 580-01/88-2023-002
Zagreb, 21. srpnja 2023.

PREDSJEDNICA VIJEĆA ZA
ZAŠTITU TRŽIŠNOG NATJECANJA
ZAGREB
dr. sc. Mirta Kapural, dipl. iur.

Objavljuje se na oglasnoj ploči
24.7.2023. JL
Skiniuto s oglasne ploče
2.8.2023. JL