



PRAVILNIK O RADU
LOKALNE AKCIJSKE GRUPE
„MOSLAVINA“

24. rujna, 2024. godina

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) i članka 31., stavka 3. Statuta Lokalne akcijske grupe „Moslavina“ od 13. rujna 2024. godine, Skupština Lokalne akcijske grupe „Moslavina“ na 10. Sjednici Upravnog odbora Lokalne akcijske grupe „Moslavina“, održanoj 24. rujna 2024. godine u Kutini donosi

PRAVILNIK O RADU LAG-a „MOSLAVINA“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu Lokalne akcijske grupe „Moslavina“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika Lokalne akcijske grupe „Moslavina“ (u daljnjem tekstu: LAG), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja važna za radnike LAG-a.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se na spolno neutralan način i odnose se jednako na ženski i muški spol.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Pod pojmom radnika, u smislu ovog Pravilnika, podrazumijevaju se svi radnici u LAG-u koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Ovaj Pravilnik ne odnosi se na pripravnike te polaznike stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike LAG-a, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke a prema uputama predsjednika ili drugih od predsjednika ovlaštenih osoba.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu i ovog Pravilnika koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme te naredbe i usvojene postupke rada. Radnik je također dužan usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada u LAG-u.

LAG je dužan voditi Evidenciju o radnom vremenu radnika koji su kod njega zaposleni.

LAG će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u LAG-u, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane Zakonom, općim aktima LAG-a, ovim Pravilnikom i drugim propisima.

Članak 5.

Odluku o imenovanju i razrješavanju radnika i volontera, odnosno o potrebi zapošljavanja, produživanju radnog odnosa, sklapanju ugovora i ostalim uvjetima iz radnog odnosa u LAG-u, sukladno ovome Pravilniku, donosi Upravni odbor LAG-a (u daljnjem tekstu: UO LAG-a).

Članak 6.

Radnici LAG-a primaju se u radni odnos putem odluke UO LAG-a.

Zasnivanje radnog odnosa provodi se temeljem pisanog Ugovora o radu između Predsjednika LAG-a i radnika za kojeg je donesena odluka o zapošljavanju od strane UO LAG-a.

Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerile ga svojim potpisima.

Ugovor o radu može sklopiti samo djelatnik/ca koji/a ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima, a iznimno djelatnik/ca koji/a ne zadovoljava tražene uvjete, s tim da je dužan/na u roku koji mu odredi Predsjednik LAG-a ili osoba ovlaštena od strane Skupštine ispuniti tražene uvjete.

Članak 7.

UO LAG-a može donijeti i Odluku o raspisivanju natječaja za zasnivanje radnog odnosa u LAG-u.

Rok za podnošenje prijave na natječaj za zasnivanje radnog odnosa u LAG-u ne smije biti kraći od osam (8) dana niti duži od petnaest (15) dana.

Nepravodobne, nepotpune te prijave koje ne ispunjavaju formalne uvjete natječaja neće se razmatrati. Ukoliko smatra potrebnim, Predsjednik LAG-a može imenovati stručnu komisiju koja će provjeriti znanje, sposobnost i vještinu kandidata prijavljenih na natječaj.

Provjera znanja, sposobnosti i vještina može se obaviti pomoću odgovarajućih pisanih testova, rješavanja zadataka, provjerom praktičnog rada na određenim poslovima, intervjuom.

O rezultatima provedenog natječaja i izboru kandidata obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam (8) dana od dana donošenja odluke.

Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali u tom slučaju UO LAG-a donosi Odluka o poništenju natječaja.

Članak 8.

Predsjednik LAG-a svoju funkciju može obavljati volonterski ili profesionalno.

Odabir Predsjednika LAG-a obavlja se na način i po postupku utvrđenom Statutom LAG-a.

Članak 9.

Međusobna prava i obveze sa odabranim kandidatom uređuju se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radnika se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Ugovor o radu sa radnikom, temeljem odluke o imenovanju od strane UO LAG-a, zaključuje Predsjednik LAG-a.

Članak 10.

Ugovor o radu može biti sklopljen na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanja određenog poslovnog pothvata i
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam (8) dana od isteka probnog rada.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Članak 11.

LAG će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršiti rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe LAG-a radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 12.

Ako je radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, LAG može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 13.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati na tjedan.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na pet (5) radnih dana.

Subota i nedjelja su u pravilu neradni dani.

IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na stanku u trajanju od trideset (30) minuta.

TJEDNI ODMOR

Članak 15.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje četrdeset osam (48) sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan (1) dan odmora, kojeg će koristiti naknadno prema odluci Predsjednika LAG-a.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 16.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana, uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu.

Članak 17.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog člankom 18. ovog Pravilnika uvećava se tako da se na osnovu dvadeset (20) radnih dana dodaju radni dani prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. prema složenosti poslova :

Radnicima s VSS	3 radnih dana
Radnicima s VŠS	2 radna dana
Radnicima s SSS	1 radni dan

2. prema dužini radnog staža:

Do 5 godina radnog staža	1 radni dan
Od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
Od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
Od 15 do 20 godina radnog staža	4 radnih dana
Od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
Od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
Više od 30 godina radnog staža	7 radnih dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete	1 radni dan
Roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta	3 radna dana
Osobi s invaliditetom	3 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana u godini.

Članak 18.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Članak 19.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 20. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Iznimno od članka 20. ovog Pravilnika, radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 20.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora. Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Voditelj LAG-a, vodeći računa i o zahtjevu svakog pojedinog radnika. Prije donošenja Plana iz prethodnog stavka mora se voditi računa da raspored korištenja godišnjeg odmora radnika LAG-a ne utječe na nesmetano odvijanje poslova. Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 21.

Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi Predsjednik LAG-a, u skladu s potrebama organizacije rada i utvrđenim Planom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 22.

Radnik ima pravo korištenja godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju ili u više dijelova. 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 Predsjednik drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Radnik ima pravo koristiti više puta po jedan dan godišnjeg odmora, prema svom zahtjevu i kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti LAG najmanje tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani LAG-a to onemogućuju.

Članak 23.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 24.

U slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 25.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 26.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi Predsjednik.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

DOPUST

Članak 27.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radna dana za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju: sklapanja braka, rođenja djeteta ili težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, plaćeni dopust odnosi se na dan kada je radnik darivao krv.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz prethodnog stavka nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti radnik s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 28.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do trideset (30) dana u tijeku kalendarske godine zbog gradnje, popravka, adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno - umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, ako po ocjeni Predsjednika izbivanje radnika s rada neće štetno utjecati na rad i poslovanje LAG-a.

Za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana prava radnika, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i 2. ovog članka donosi Predsjednik.

V. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE RADNIKA

Članak 29.

Za izvršeni rad u LAG-u „Moslavina“ radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće ovisno o radnom mjestu (utvrđuje se kao rezultat množenja pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova i osnovice za izračun plaće) i
- dodatka na plaću za radni staž, odnosno minuli rad (uvećanje osnovne plaće za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža).

Minuli radni staž se obračunava djelatnicima LAG-a „Moslavina“, zaposlenim na neodređeno vrijeme.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne bruto plaće za zaposlene u LAG-u „Moslavina“, iz stavka 2. ovog članka, istovjetna je visini minimalne plaće definirane Zakonom o minimalnoj plaći i Uredbi o visini minimalne plaće donesene od Vlade Republike Hrvatske.

Članak 30.

Radniku se u toku godine može isplatiti i dodatak za uspješnost na radu.

Dodatak za uspješnost na radu rada radnika u LAG-u kao i način isplate dodatka za uspješnost na radu utvrđuju se Odlukom Predsjednika LAG-a.

Članak 31.

Plaća se isplaćuje jednom (1) mjesečno za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, do petnaestog (15) dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 32.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do četrdeset dva (42) dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 33.

Radnik može opravdano izostati s posla najviše do šesnaest (16) radnih sati tijekom godine uz naknadu plaće kao da je radio:

- ako mora posjetiti liječnika, a liječničkom potvrdom može dokazati da je pregled bio nužan tijekom radnog vremena i
- ako je pozvan od suda ili drugog državnog tijela, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu troškova.

Radnik je dužan na vrijeme i bez štete za posao obavijestiti poslodavca o nužnosti izostanka s rada te dokazati opravdanost izostanka. U protivnom nema pravo na naknadu plaće.

VI. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 34.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Odluku o visini regresa i njegovoj isplati donosi Predsjednik, ako su u financijskom planu LAG-a osigurana sredstva za tu namjenu.

Članak 35.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri (3) prosječne mjesečne bruto plaće radnika u posljednja tri (3) mjeseca.

Ako se otkazuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme od strane Poslodavca, a radnik je na radu kod Poslodavca proveo više od dvije godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina iz prethodnog stavka iznosi jednu trećinu (1/3) prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada, s tim da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest (6) prosječnih mjesečnih plaća radnika.

Članak 36.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika ili
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja radnika

do iznosa na koji se prema važećim propisima, ne plaća porez.

Kod troškova pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa na koji se, prema važećim propisima, ne plaća porez.

Članak 37.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jednom godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika i
- bolovanju radnika dužem od devedeset (90) dana, nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika radnika

do iznosa na koji se, prema važećim propisima, ne plaća porez.

Članak 38.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica, troškova smještaja, a u skladu sa zakonom, drugim propisima ili odlukama poslodavca.

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla temeljem odluke Upravnog odbora, a najviše u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte mjesnog javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec.

Članak 40.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni staž kod poslodavca i to za navršenih:

- 10, 15, 20, 25, 30, 35 te 40 i više godina radnog staža

do iznosa na koji se, prema važećim propisima, ne plaća porez.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade ili u vremenskom roku kako je navedeno u odluci Predsjednika LAG-a, ako su u financijskom planu LAG-a osigurana sredstva za tu namjenu.

Članak 41.

Radnik imaju pravo na isplatu prigodnih nagrada (božićnica, uskrsnica) u iznosu na koji se, prema važećim propisima, ne plaća porez. Odluku o visini prigodne nagrade i njegovoj isplati donosi Predsjednik, ako su u financijskom planu LAG-a osigurana sredstva za tu namjenu.

Članak 42.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane čija godišnja vrijednosti ne prelazi iznos na koji se, prema važećim propisima, ne plaća porez. Odluku o visini mjesečne paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika donosi Predsjednik, ako su u financijskom planu LAG-a osigurana sredstva za tu namjenu.

VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU

Članak 43.

LAG je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

LAG će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 44.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu sa osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

LAG je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze LAG-a i radnika regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu.

VIII. STVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 45.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio LAG, dužan je LAG-u nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 46.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, LAG je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Članak 47.

Radnik koji smatra da mu je LAG povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Predsjednik LAG-a u roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S LAG-OM

Članak 48.

Radnik ne smije bez odobrenja LAG-a, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja LAG (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, LAG može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravo LAG-a iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri (3) mjeseca od dana kada je LAG saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa LAG znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dala odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

LAG može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika u LAG-u.

Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika u LAG-u ostaju intelektualno vlasništvo LAG-a.

X. POSLOVNA TAJNA

Članak 49.

Radnik se obvezuje da će čuvati tajnost svih isprava i podataka do kojih na bilo koji način dođe u radu u LAG-u, te odavanje ovih podataka bez odobrenja LAG-a, suprotno interesima LAG-a i klijenata LAG-a, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa u LAG-u.

Povjerljivi podaci nikad neće biti otkriveni niti uvjetovani da budu otkriveni, bilo direktno ili indirektno, niti jednoj trećoj strani ili osobi, uključujući i druge radnike zaposlene u LAG-u, od strane radnika, osim onih radnik koji trebaju znati i čije je poznavanje potrebno za provođenje aktivnosti iz pojedinačnog ugovora o radu.

Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene bilo osobno, bilo od ikoje treće osobe povezane sa radnikom.

U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovog Pravilnika, radnik je odgovoran LAG-u za cjelokupnu pretrpljenu štetu te LAG ima pravo potraživati naknadu cjelokupne štete (uključujući i izgubljeni dobit) od radnika.

Članak 50.

Obveze u odnosu na korištenje povjerljivih podataka navedenih u ovom Pravilniku nisu primjenjive na bilo koji navod ako:

- je za vrijeme objave od strane radnika u javnoj domeni ili je postala javna na dopušten način, a ne bespravnom radnjom od strane radnika, ili
- je po zahtjevu suda ili drugih pravosudnih tijela na temelju pisanog zahtjeva radniku, isti je dužan predati zatraženi materijal, ali istovremeno mora obavijestiti LAG o svim izvršenim radnjama u pisanom obliku, ili
- je odobren za objavu ili korištenje pismenim odobrenjem od strane LAG-a.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 51.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 52.

Ovaj Pravilnik o radu LAG-a „Moslavina“ stupa na snagu danom donošenja.

Ur. broj: 03/24/119
Kutina, 24.9.2024. godine

UPRAVNI ODBOR LOKALNE AKCIJSKE GRUPE „MOSLAVINA“

Predsjednik UO LAG-a „Moslavina“



Zlatko Babić

/Zlatko Babić/