

Na temelju članka 21. Odluke o osnivanju javne ustanove Agencija za lokalni razvoj SIDRAGA (Službeni glasnik Grada Biograda na Moru“, br. 6/20. i 2/21.) i članka 23. u svezi s člankom 22. stavka 1. Statuta Agencije za lokalni razvoj SIDRAGA od 12. srpnja 2021. godine i Izmjena i dopuna Statuta Agencije za lokalni razvoj SIDRAGA od 23. veljače 2023. godine, Upravno vijeće javne ustanove Agencija za lokalni razvoj SIDRAGA, na svojoj 4. sjednici održanoj dana 08. rujna 2023. godine donijelo je sljedeći

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE AGENCIJA ZA LOKALNI RAZVOJ SIDRAGA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu javne ustanove Agencija za lokalni razvoj SIDRAGA (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, prava i obveze, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava djelatnika javne ustanove Agencija za lokalni razvoj SIDRAGA (u daljnjem tekstu: Agencija), a posebno: zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje odmora i dopusta, plaće, dodaci na plaće djelatnika, te drugi novčani i nenovčani primici djelatnika, zaštita prava, zdravlja i sigurnosti djelatnika na radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, prestanak radnog odnosa i poslovna tajna.
- (2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za djelatnike povoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Ukoliko odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Riječni ili pojmovni skupovi korišteni u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na oba roda.

Članak 2.

- (1) Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:
 1. Agencija u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva javnu ustanovu Agencija za lokalni razvoj SIDRAGA kao poslodavca, koju predstavlja Ravnatelj.
 2. Djelatnik je fizička osoba koja je sklopila ugovor o radu sa Agencijom i obavlja određene radne zadatke za Poslodavca.
 3. Osnivač je Grad Biograd na Moru. Osnivačka prava, u pogledu ovog Pravilnika, u ime Grada Biograda na Moru vrši gradonačelnik Grada Biograda na Moru.

Članak 3.

- (1) Poslodavac će djelatnika najkasnije prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati s propisima iz radnog odnosa, te će istom omogućiti uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika, kao i sa organizacijom rada Poslodavca.

Članak 4.

- (1) Djelatnik je obavezan savjesno, stručno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese i ugled Agencije te se pridržavati zakona i svih ostalih akata Agencije, kao i stručnih i stegovnih pravila i pravila struke, a Agencija će djelatniku za njegov rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

- (1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Agenciji, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom te posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane Zakonom o radu, drugim propisima, općim aktima i ovim Pravilnikom.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 6.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa odnosno zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme donosi ravnatelj Agencije uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.
- (2) Na temelju odluke iz stavka 1. ovog članka djelatnici Agencije primaju se u radni odnos putem javnog natječaja koji se objavljuje na službenoj mrežnoj stranici Agencije i stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.
- (3) Odredba iz stavka 2. ovog članka odnosi se na zasnivanje radnog odnosa za sva radna mjesta, osim za radno mjesto ravnatelja.

Članak 7.

- (1) Rok za podnošenje prijave na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa u Agenciji ne može biti kraći od 8 dana niti duži od 15 dana. Nepravodobne i nepotpune te prijave koje ne ispunjavaju formalne uvjete javnog natječaja neće se razmatrati.
- (2) U postupku provedbe javnog natječaja Agencija će provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti prijavljenih kandidata putem odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, intervjuja i sličnih postupaka.
- (3) O rezultatima provedenog javnog natječaja i izboru kandidata obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u natječajnom postupku u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.
- (4) Po raspisanom javnom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja.
- (5) Prije donošenja odluke o prijemu u radni odnos (izboru kandidata) Ravnatelj je dužan o postupku, prijavljenim kandidatima i ostalim bitnim elementima upoznati Upravno vijeće.
- (6) Odluku o odabiru kandidata donosi Ravnatelj koji sa radnikom potpisuje ugovor o radu.

Članak 8.

- (1) Imenovanje i razrješenje Ravnatelja Agencije obavlja se na način i po postupku utvrđenom zakonom, Odlukom o osnivanju Agencije i Statutom Agencije.
- (2) Ugovor o radu s Ravnateljem Agencije sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju Ravnatelja.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

- (1) S izabranim djelatnikom sklapa se ugovor o radu u pisanom obliku, koji potpisuje Ravnatelj.
- (2) Ugovor o radu mora sadržavati sve dijelove propisane Zakonom o radu.
- (3) Djelatnik je dužan stupiti na rad na dan koji je određen ugovorom o radu. Ukoliko djelatnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se otkazati sa tim danom.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno, uz probni rad u trajanju do najviše 6 mjeseci. Vrijeme trajanja probnog rada definira se u ugovoru o radu.
- (2) Ukoliko djelatnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana.
- (3) Iznimno, a u skladu sa odredbama Zakona o radu, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem poslova privremena.

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.
- (2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.
- (3) O prestanku ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka Agencija izvješćuje radnika pisanim putem.

Članak 12.

- (1) Agencija će omogućiti djelatnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Djelatnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Djelatnik kojeg je Agencija uputila na obrazovanje i osposobljavanje u svezi poslova radnog mjesta koje obavlja ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i plaćeni dopust.
- (4) Tijekom obrazovanja za potrebe Agencije djelatniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Priravnici

Članak 13.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala može se zaposliti kao pripravnika.
- (2) Ugovor o radu sa pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme
- (3) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) može trajati najduže godinu dana.
- (4) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje Ravnatelj, a koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik. U slučaju da se program osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Agencije, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 14.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža vrši se provjera uspješnosti provedenog programa osposobljavanja pripravnika te ocjena njegove sposobnosti za daljnji uspješan samostalni rad. Provjeru i ocjenu provodi imenovani mentor.
- (2) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čiji se pripravnički staž ocjenjuje.
- (3) Članove komisije imenuje Ravnatelj.
- (4) Pripravniku koji je nakon isteka pripravničkog staža u cijelosti zadovolji uvjete za samostalno obavljanje poslova i radnih zadaća odgovarajućeg radnog mjesta za koje se osposobljavao, može se ponuditi zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko u Agenciji postoje osigurana financijska sredstva i upražnjeno radno mjesto na koje se pripravnik može primiti u radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

- (1) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 16.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Agencija može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

- (3) Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih zakona kao i ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 17.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.
- (2) Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Raspored redovnog tjednog radnog vremena u pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena te rad u smjenama utvrđuje se odlukom Ravnatelja.
- (4) Agencija mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Djelatnik može zasnovati radni odnos u Agenciji s nepunim radnim vremenom ako je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ustrojeno radno mjesto s nepunim radnim vremenom.
- (2) Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa (otkazni rok, otpremnina, dnevni i tjedni odmor, plaćeni dopust, najkraće trajanje godišnjeg odmora).

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 19.

- (1) Djelatnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta tijekom radnog vremena, koju može iskoristiti najranije 2 sata nakon početka radnog vremena, te najkasnije 3 sata prije završetka radnog vremena.
- (2) Vrijeme iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Odluku o vremenu stanke unutar radnog vremena donosi Ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 20.

- (1) Između dva uzastopna radna dana djelatnik ima pravo na odmor najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 21.

- (1) Tjedni odmor djelatnik će koristiti u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da djelatnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora kojega će koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja u tjednu koji slijedi danima tjednog odmora kada je radio.

Godišnji odmor

Članak 22.

- (1) Djelatnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima iz ovog Pravilnika.

- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 23.

- (1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog djelatnika tako da se osnovici od 20 radnih dana za izračun godišnjeg odmora pribrajaju dani prema sljedećim mjerilima:

a) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina	2 dana
- od 10 do 15 godina	3 dana
- od 15 do 20 godina	4 dana
- od 20 do 25 godina	5 dana
- od 25 do 30 godina	6 dana
- od 30 do 35 godina	7 dana
- od 35 godina i više	8 dana

b) s obzirom na stručnu spremu i složenost poslova:

- magistar struke ili stručni specijalist (VSS)	3 dana
- sveučilišni ili stručni prvostupnik (VŠS)	2 dana
- srednja stručna sprema (SSS)	1 dan

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s 1 mlđb. djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje mlđb. dijete	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako dijete po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom (bez obzira na ostalu djecu)	3 dana
- djelatniku s invaliditetom (preko 50%)	3 dana

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 24.

- (1) Djelatnik koji se prvi put zaposli ili koja ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada u Agenciji.

Članak 25.

- (1) Djelatnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u sljedećim slučajevima:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja uvjeta iz članka 24. ovog Pravilnika nije stekao pravo na godišnji odmor,
 - ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
 - ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- (2) Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 26.

- Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje Ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog djelatnika donosi Ravnatelj, uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i u skladu sa Planom iz stavka 1. ovog članka.
- Djelatnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.
- Ako djelatnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se djelatnik i Agencija drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna. Drugi dio godišnjeg odmora djelatnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- Djelatnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Ravnatelja najmanje 3 dana unaprijed prije korištenja 1 dana godišnjeg odmora.

- (6) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Ravnatelj dostavlja djelatniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

- (1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, djelatnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji djelatnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja iduće kalendarske godine, djelatnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 28.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora djelatniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 29.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu Agencija će djelatniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (3) O pravu na naknadu za neiskorišten godišnji odmor odluku donosi Ravnatelj.

Plaćeni dopust

Članak 30.

- (1) Djelatnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe kako slijedi:
- | | |
|--|---------------|
| a) zaključenje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| b) rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| c) smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja posvojenika ili unuka | 5 radnih dana |
| d) smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva, | 2 radna dana |
| e) selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| f) selidbe u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| g) teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | 3 radna dana |
| h) za dobrovoljno davanje krvi | 1 radni dan |
| i) elementarne nepogode koja je neposredno zadesila djelatnika | 5 radnih dana |
- (2) Djelatnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- (3) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, dan plaćenog dopusta se koristi na dan darivanja krvi ili prvi dan neposredno nakon darivanja krvi.

Članak 31.

- (1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je djelatnik upućen od strane Agencije, djelatnik ima pravo na plaćeni dopust i to u slučaju:
- | | |
|---------------------------------|--------------|
| a) za polaganje ispita | 1 radni dan |
| b) za polaganje završnog ispita | 2 radna dana |

Članak 32.

- (1) Odluku o odobrenju plaćenog dopusta donosi Ravnatelj.
- (2) Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 33.

- (1) Djelatniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do najviše 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.
- (2) Djelatnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi (skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga).
- (3) Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Ravnatelj.
- (4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

V. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA DJELATNIKA AGENCIJE

Članak 34.

- (1) Za izvršeni rad za Agenciju djelatnik ima pravo na plaću.
- (2) Osnovna plaća utvrđuje se kao umnožak pripadajućeg koeficijenta radnog mjesta na koje je djelatnik primljen u radni odnos i osnovice za izračun plaće, uvećano za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Osnovica za izračun plaće i koeficijenti složenosti radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i plaćama djelatnika javne ustanove Turistička razvojna agencija Gnalić.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za uspješnost na radu, dodatak za poslove sa posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 35.

- (1) Osnovna plaća djelatnika uvećava se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom, blagdane i državne praznike	50%.
- (2) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, djelatnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Članak 36.

- (1) Za poslove s posebnim uvjetima rada osnovna plaća djelatnika može se uvećati do 10%.
- (2) Radna mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će utvrditi posebnim pravilnikom.

Članak 37.

- (1) U slučaju odsutnosti djelatnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.
- (2) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu djelatniku pripada pravo na naknadu plaće u iznosu 100%.
- (3) O razlogu privremene nesposobnosti za rad djelatnik je dužan obavijestiti Ravnatelja isti dan po nastupu tih okolnosti, a najkasnije prvi idući radni dan, a liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju dužan je dostaviti Ravnatelju najkasnije u roku od 3 radna dana.

Članak 38.

- (1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima djelatnik Agencije koji ima prebivalište izvan mjesta sjedišta Agencije.
- (2) Djelatnik Agencije iz stavka 1. ovog članka ostavaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini za Agenciju najpovoljnijeg troška

javnog prijevoza koji mu omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla, na temelju potvrde pravne osobe koja obavlja uslugu prijevoza.

- (3) Naknada troškova prijevoza ovisi o broju radnih dana koje je djelatnik proveo na radu.

Članak 39.

- (1) Djelatnici upućeni na službeni put u zemlji i inozemstvu imaju pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.
- (2) Dnevnicu za službeni put isplaćuje se u visini propisanoj za službenike i namještenike Jedinственоg upravnog odjela Grada Biograda na Moru.
- (3) U slučaju da je djelatniku odobreno korištenje privatnog automobila za službene potrebe, ima pravo na naknadu troškova u visini 0,25 € po kilometru.

Članak 40.

- (1) Djelatnicima Agencije može se isplatiti:
 - a) regres za korištenje godišnjeg odmora,
 - b) božićnica,
 - c) uskrsnica,
 - d) dar za dijete povodom dana Sv. Nikole.
- (2) Odluku o isplati naknade iz stavka 1. ovog članka i visini naknade donosi Ravnatelj, a sukladno raspoloživim financijskim sredstvima.

Članak 41.

- (1) Djelatniku Agencije koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu koji ostvaruju službenici i namještenici Jedinственоg upravnog odjela Grada Biograda na Moru.

Članak 42.

- (1) Djelatnik Agencije ima pravo na pomoć u slučaju:
 - a) smrti supružnika, djeteta ili roditelja,
 - b) bolovanja dužeg od 90 dana,
 - c) nastanka teške invalidnosti djelatnika, djeteta ili supružnikapod uvjetima i u iznosima koji ostvaruju službenici i namještenici Jedinственоg upravnog odjela Grada Biograda na Moru..
- (2) U slučaju smrti djelatnika Agencije, njegova djeca ili ostali članovi obitelji imaju pravo na pomoć kao i službenici i namještenici Jedinственоg upravnog odjela Grada Biograda na Moru.

Članak 43.

- (1) Djelatniku Agencije pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Agenciji, i to za navršениh:
 - 5 godina rada
 - 10 godina rada
 - 15 godina rada
 - 20 godina rada
 - 25 godina rada
 - 30 godina rada
 - 35 godina rada
 - 40 i više godina rada,na način, pod uvjetima i u visini koji ostvaruju službenici i namještenici Jedinственоg upravnog odjela Grada Biograda na Moru.

Članak 44.

- (1) Djelatnici Agencije kolektivno se osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.
- (2) Svi djelatnici jednom godišnje imaju pravo na sistematski pregled o trošku Agencije.

Članak 45.

- (1) Djelatniku Agencije može se isplatiti nagrada za radne rezultate koja se utvrđuje odlukom Ravnatelja na osnovu ostvarenih iznimnih i natprosječnih rezultata pojedinog djelatnika u pojedinoj kalendarskoj godini, ovisno o raspoloživim sredstvima i ukoliko su u financijskom planu osigurana sredstva za tu namjenu.
- (2) Kriteriji za utvrđivanje natprosječnih rezultata u radu djelatnika su:
 - a) kvaliteta obavljenih poslova viša od prosjeka,
 - b) opseg obavljenih poslova veći od prosjeka,
 - c) odnos prema radu,
 - d) inicijativnost i kreativnost koja je doprinijela boljoj organizaciji rada i/ili racionalizaciji poslovanja,
 - e) uspješno i pravodobno rješavanje iznimno kompleksnog radnog zadatka ili druge radne zadaće, koja je od velikog značaja za djelovanje Agencije,
 - f) uspješno i pravodobno obavljanje privremeno povećanog opsega posla,
 - g) sudjelovanje u radu projektnog tima koji je postigao uspješne rezultate, uz redovito obavljanje vlastitog posla,
 - h) djelovanje kroz radne zadatke koje je doprinijelo ugledu ili afirmaciji Agencije,
 - i) drugo iznimno postignuće koje opravdava isplatu dodatka za uspješnost na radu.
- (3) Pod kvalitetom obavljenih poslova višom od prosjeka podrazumijevaju se rezultati rada u kojima je složenost, težina i sadržajnost obavljenih poslova, odnosno iskazana stručnost i praktična vještina u obavljanju poslova takva da je viša od uobičajene (prosječne) za tu vrstu poslova.
- (4) Pod opsegom obavljenih poslova većim od prosjeka podrazumijevaju se rezultati rada koji po opsegu prelaze količinu koja je planirana za pojedinog djelatnika u određenom razdoblju.
- (5) Pod odnosom prema radu podrazumijeva se samoinicijativnost, pravodobnost i kreativnost u obavljanju poslova, zalaganje i odgovornost u radu, te odnos prema strankama.

VI. ODGOVORNOST DJELATNIKA

Članak 46.

- (1) U slučaju da djelatnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i drugim aktima poslodavca, Ravnatelj može pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o radu i ugovorom o radu djelatniku otkazati ugovor o radu.

Članak 47.

- (1) Djelatnik Agencije krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u sljedećim slučajevima:
 - neopravdani izostanak sa posla,
 - učestalo kašnjenje, ili prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje trajanja dnevnog odmora,
 - izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka,
 - stvaranje negativnog poslovnog okruženja.

Članak 48.

- (1) Osobito teškim kršenjem obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:
 - neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
 - nezapočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
 - zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 - kaznena djela u svezi s radnim odnosom,
 - odbijanje izvršenja radnih zadataka,
 - učestalo kršenje pravila rada,
 - povreda poslovne tajne,
 - konzumiranje alkohola ili drugih opijata za vrijeme rada,
 - fizički napad na drugog djelatnika ili drugu osobu tijekom radnog vremena,
 - nedolično ponašanje djelatnika kojom se uzrokuje nanošenje štete poslovnom ugledu poslodavca.

VII. POSLOVNA TAJNA

Članak 49.

- (1) Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi djelatnici Agencije koji na bilo koji način saznaju za podatak koji se smatra poslovnom tajnom.
- (2) Bez prethodnog ovlaštenja Ravnatelja nitko ne smije podatke o radu i poslovanju priopćavati trećim osobama.

VIII. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 50.

- (1) Djelatnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Agenciji (poslodavcu), dužan je štetu nadokanditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više djelatnika, svaki djelatnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog djelatnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi djelatnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više djelatnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 51.

- (1) Ukoliko se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 52.

- (1) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, njezinu visinu i počinitelja te visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od 3 člana koje imenuje Ravnatelj.

Članak 53.

- (1) Djelatnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Agencija, dužan je Agenciji (poslodavcu) naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (2) U slučaju da djelatnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Agencija je dužna djelatniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 54.

- (1) Radni odnos u Agenciji djelatniku prestaje na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom:
 - smrću djelatnika,
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - kada djelatnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Agencija i djelatnik drugačije ne dogovore,
 - sporazumom djelatnika i Agencije,
 - danom dostave obavijesti Agenciji o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - otkazom,
 - odlukom nadležnog suda.

Članak 55.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Agencija i djelatnik.

Članak 56.

- (1) Agencija može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - b) ako djelatnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - c) ako djelatnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
 - d) ako djelatnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete djelatnika.
 - (3) Djelatnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 57.

- (1) Agencija i djelatnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Izvanredno se može otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 58.

- (1) Ukoliko nije ugovorom o radu drukčije ugovoreno, djelatnik i Agencija mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom zakonom i to:
 - 2 tjedna, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno manje od 1 godine,
 - 1 mjesec, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno 1 godinu,
 - 1 mjesec i 2 tjedna, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno 2 godine,
 - 2 mjeseca, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno 5 godina,
 - 2 mjeseca i 2 tjedna, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno 10 godina,
 - 3 mjeseca, ako je djelatnik u radnom odnosu u Agenciji proveo neprekidno 20 godina.
- (2) Djelatniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem djelatnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za djelatnika nego za Agenciju od roka određenog u stavku 1. ovog članka, u slučaju kada djelatnik otkazuje ugovor o radu.
- (4) U slučaju da djelatnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od 1 mjeseca, ako on za to ima osobito važan razlog.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

- (1) O pravima i obvezama djelatnika Agencije odlučuje Ravnatelj.
- (2) Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju djelatniku ili se dostavljaju poštom preporučenom pošiljkom na posljednju adresu djelatnika koju je djelatnik prijavio.
- (3) U slučaju da je djelatnik odbije primiti odluku, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Agencije.

Članak 60.

- (1) Djelatnik Agencije koji smatra da mu je Agencija kao poslodavac povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

- (2) Ukoliko Agencija u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva djelatnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, djelatnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati djelatnik koji prethodno Agenciji kao poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva djelatnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe ovog članka ne odnose se na postupak zaštite dostojanstva djelatnika iz članka 61. ovog Pravilnika.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA DJELATNIKA

Članak 61.

- (1) Agencija, kao poslodavac, dužna je zaštititi svakog djelatnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zasnivanju radnog odnosa, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju ili prekvalifikaciji, a sukladno posebnim zakonima.
- (2) Agencija, kao poslodavac, dužna je zaštititi dostojanstvo djelatnika za vrijeme obavljanja posla od svakog postupanja nadređenih, drugih suradnika ili osoba s kojima djelatnik redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja posla, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Dostojanstvo djelatnika se štiti od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano po nekoj od sljedećih osnova: rasa ili etnička pripadnost, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje i društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invalidnost, genetsko nasljeđe, izražavanje ili spolna orijentacija, a koje ima za cilj i predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj i predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 62.

- (1) Ravnatelj je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva djelatnika, a može imenovati i osobu koja je osim njega ovlaštena štiti dostojanstvo djelatnika.
- (2) Po zaprimanju pritužbe, osobe iz stavka 1. ovog članka dužne su najkasnije u roku od 8 dana od primitka pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (3) U postupku ispitivanja pritužbe provode se sljedeće radnje: saslušanje podnositelja pritužbe kao i osobe protiv koje je pritužba podnesena, a po potrebi i treće osobe koje mogu dati relevantne podatke o pritužbi, utvrdit će se način i okolnosti uznemiravanja, te će se izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, na kraju će se sačiniti zapisnik o utvrđenom.
- (4) O svim radnjama koje poduzima u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Ravnatelj odnosno odlukom imenovana osoba sastavit će zapisnik ili službenu bilješku.
- (5) Po provedenom postupku donosi se odluka u pisanom obliku u kojoj će se utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ili, da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (6) U odluci kojom se utvrđuje postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja moraju se navesti sve odlučne činjenice koja dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

Članak 63.

- (1) U slučaju da se nakon provedenog postupka ispitivanja pritužbe utvrdi da je podnositelj pritužbe bio uznemiravan ili spolno uznemiravan, mogu se poduzeti sljedeće mjere:
 - a) protiv djelatnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- pisano upozorenje na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu (u slučaju da se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja),
 - privremeno ga rasporediti na druge poslove,
 - druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni, a koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- b) za djelatnika koji se uznemirava ili spolno uznemirava:
- privremeno ga rasporediti na drugo radno mjesto uz njegovu suglasnost,
 - privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita,
 - druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni za zaštitu dostojanstva djelatnika i zaštitu od diskriminacije.
- (2) U slučaju da se utvrdi da nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, pritužba podnositelja se odbija.
- (3) Ukoliko se u primjerenom roku ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, djelatnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio sudsku zaštitu.
- (4) Ako se iz okolnosti može očekivati da poslodavac neće zaštititi dostojanstvo djelatnika, djelatnik nije dužan dostaviti pritužbu zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio sudsku zaštitu i o tom obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.
- (5) U postupku zaštite dostojanstva djelatnika svi utvrđeni podaci su tajni.
- (6) Ponašanje djelatnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

XII. ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Članak 64.

- (1) Sa osobnim podacima djelatnika Agencije postupa se sukladno odredbama Uredbe o zaštiti osobnih podataka.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 65.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu prvog dana nakon dana objave na oglasnoj ploči Agencije, a objavit će se i na mrežnoj stranici Agencije te mrežnim stranicima Grada Biograda na Moru, kao osnivača Agencije.



Suglasnost na ovaj Pravilnik dalo je Gradsko vijeće Grada Biograda na Moru Odlukom KLASA: 011-02/23-03/07, URBROJ: 2198-16-02-23-5 od 12. listopada 2023. godine.

Ovaj Statut objavljen je na oglasnoj ploči Agencije _____ dana
16.10. 2023. godine, a stupio je na snagu dana 17.10. _____ 2023.
godine.