

Na osnovu članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 54. i 55. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22) i članka 21. Statuta Razvojne agencije Daruvar, Razvojna agencija Daruvar, ustanova za koordinaciju i razvoj grada Daruvara, Trg kralja Tomislava 14, Daruvar, zastupan po ravnateljici Nicol Polenus mag.oec., donosi i objavljuje na oglasnoj ploči s danom 15. prosinca 2025. godine

# **PRAVILNIK O RADU I PLAĆAMA ZAPOSLENIKA**

## **1. OPĆE ODREDBE**

### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu i plaćama zaposlenika (u daljem tekstu: Pravilnik) Razvojna agencija Daruvar kao poslodavac (u daljem tekstu: Razvojna agencija) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Razvojne agencije i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Razvojnoj agenciji.

### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom. Nitko u Razvojnoj agenciji ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

### **Članak 3.**

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji je Razvojna agencija sklopila, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika. Materijalne pogodnosti koje su radnicima Razvojne agencije osigurali treći kolektivnim ugovorima, Razvojna agencija će isplaćivati kada od potpisnika tih ugovora zaprimi potrebna financijska sredstva.

### **Članak 4.**

Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Razvojnoj agenciji. Ravnatelj je dužan

omogućiti uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

### **Članak 5.**

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj. Prava i obveze radnika Razvojne agencije iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika, ostvaruju se od dana početka rada radnika.

## **2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **a. Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 6.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o svim uglavcima ugovora.

Potrebu zasnivanja radnog odnosa utvrđuje i ugovor o radu u ime Razvojne agencije sklapa ravnatelj. Prilikom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prigodom provjere radnikovih sposobnosti sukladno odredbama ovog Pravilnika, zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika.

Kod sklapanja ugovora o radu, ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

#### **Članak 7.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati najmanje ove uglavke :

1. o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu;
2. o mjestu rada radnika;
3. o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava;
4. o danu otpočinjanja rada;
5. o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno razvojna agencija;
8. o osnovnoj plaći, dodatcima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno. Upućivanje iz stavka 3. ovog članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

#### **Članak 8.**

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Pisana potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 7. ovog Pravilnika.

#### **Članak 9.**

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije na dan sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

#### **b. Zapošljavanje radnika.**

#### **Članak 10.**

Prije trajnog zapošljavanja radnika (u daljnjem tekstu: radnici), obvezno se provodi postupak izbora. Radnici se biraju na temelju javnog natječaja. Natječaj raspisuje ravnatelj. Natječaj se objavljuje na oglasnoj ploči Razvojne agencije te na web stranici Razvojne agencije Daruvat ili na drugi prikladan način utvrđen nadležnim zakonom.

#### **Članak 11.**

Natječaj iz članka 10. sadrži :

1. puni naziv i sjedište razvojne agencije;
2. naziv ili vrstu rada na koji se radnik zapošljava;
3. uvjete koje radnik treba ispuniti;
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.;
5. rok u kojemu kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

#### **Članak 12.**

Odluku o izboru radnika na temelju natječaja donosi ravnatelj. S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovoga Pravilnika ili izabranom kandidatu

izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga Pravilnika. O sklopljenim ugovorima o radu ravnatelj je dužan izvijestiti Upravno vijeće na prvoj sljedećoj sjednici.

### **Članak 13.**

Osobe koje nisu izabrane prema natječaju iz članka 10. ovoga Pravilnika, ravnatelj o tome izvješćuje i vraća im izvornike zaprimljene dokumentacije u roku od 30 dana od dana isteka roka za prijavu.

#### **c. Provjera radnikovih sposobnosti**

### **Članak 14.**

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti stručne, radne i zdravstvene sposobnosti osobe koja traži zaposlenje. Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

### **Članak 15.**

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 14. ovoga pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik Razvojne agencije kojega ravnatelj za to ovlasti. Radnik iz stavka 1. ovoga članka dostavlja ravnatelju pisano izvješće o stručnim i radnim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje. Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Razvojnoj agenciji osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

#### **d. Probni rad**

### **Članak 16.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada uglavljuje se ugovorom o radu, s time da on ne može trajati dulje od šest mjeseci.

### **Članak 17.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti ravnatelj.

### **Članak 18.**

Zadnjeg dana probnog rada ravnatelj izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor mu prestaje vrijediti s danom isteka probnog rada.

#### **e. Trajanje ugovora o radu**

### **Članak 19.**

Ugovor o radu skapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kad je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Razvojnu agenciju i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

### **Članak 20.**

Razvojna agencija će sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja stručnih radnika.

Radnike koji su u Razvojnoj agenciji zaposleni na određeno vrijeme, ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Članak 21.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru. O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj treba izvijestiti radnika pisano ili usmeno. Usmeno izvještavanje mora biti 8 dana prije prestanka ugovora o radu.

## **3. PRIPRAVNICI**

### **Članak 22.**

Pripravnici u Razvojnoj agenciji su radnici koji se zapošljavaju bez radnog iskustva. Nakon proteka pripravničkog staža, ravnatelj daje ocjenu uspješnosti pripravnika.

### **Članak 23.**

Pripravnički staž traje godinu dana. Nakon isteka pripravničkog staža radnik može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Članak 24.**

Prema Pravilniku, Razvojna agencija, donosi Odluku o osposobljavanju pripravnika. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

### **Članak 25.**

Na stažiranje pripravnika iz ovoga Pravilnika, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

### **Članak 26.**

Razvojna agencija će u skladu s godišnjim planom i programom rada osigurati stažiranje radnika bez radnog iskustva u statusu osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 23. ovoga pravilnika.

S osobom iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

## **4. RADNO VRIJEME**

### **Članak 27.**

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

### **Članak 28.**

Raspored radnog vremena iz članka 27. ovoga Pravilnika, utvrđuje pisanim rješenjem ravnatelj, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili uglavljen kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između Razvojne agencije i radničkog vijeća.

### **Članak 29.**

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana. Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno ovisno o prirodi posla.

### **Članak 30.**

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena. Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Razvojne agencije osim uz dopuštenje ravnatelja ili u vrijeme odmora (stanke).

### **Članak 31.**

Razvojna agencija će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtjevaju rad u punome radnom vremenu. Ako radnik s kojim je Razvojna agencija sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima pokušati dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

### **Članak 32.**

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

### **Članak 33.**

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Razvojnoj agenciji.

### **Članak 34.**

U slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena radnicima koji su s Razvojnomo agencijom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj treba ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu do punog radnog vremena.

Sklapanju aneksa ugovora o radu s radnicima ne prethodi natječaj iz članka 10. ovoga pravilnika. Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

### **Članak 35.**

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

### **Članak 36.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

### **Članak 37.**

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu usmeno izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed. Izuzetno od stavka 1. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Razvojnoj agenciji znatnu materijalnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obvezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

### **Članak 38.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju 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.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### **Članak 39.**

O preraspodjeli radnog vremena iz članka 38. ovoga Pravilnika odlučuje ravnatelj, u skladu s obvezama koje Razvojna agencija mora ispuniti prema godišnjem planu i programu rada.

## 5. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 40.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, rješenjem iz članka 28. ovoga Pravilnika. Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

### Članak 41.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### Članak 42.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja. Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna, jedan dan odmora od najmanje 24 sata. Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

### Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana. Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### Članak 44.

U odnosu na članak 43. stavak 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje dodatan broj radnih dana godišnjeg odmora :

- za svakih pet godina radnog staža -----1 radni dan;
- za obavljanje poslova ravnatelja -----4 radna dana;
- za obavljanje ostalih poslova-----1 radni dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete -----1 radni dan;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina -----1 radni dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju -----2 radna dana;
- osobi s tjelesnim oštećenjem preko 50 % -----2 radna dana.

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

#### **Članak 45.**

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

#### **Članak 46.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 45. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

#### **Članak 47.**

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom ljetnih mjeseci, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora. Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj. Raspored korištenja godišnjeg odmora ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

#### **Članak 48.**

Započeto korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori. 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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Razvojna agencija je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

## Članak 49.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto. Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

## Članak 50.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučaju :

- sklapanja braka ----- 5 dana;
- rođenja djeteta zaposlenika----- 5 dana;
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka ----- 5 dana;
- smrti ostalih članova obitelji ----- 2 dana;
- selidbe u istom mjestu ----- 2 dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja----- 3 dana;
- teže bolesti člana uže obitelji ----- 3 dana;
- većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica rata ili elementarnih nepogoda ----- 5 dana;
- nastupanja na kulturnim ili sportskim priredbama ----- 1 dan;
- dragovoljnog darivanja krvi – za svako davanje ----- 1 dan.

Na pisani zahtjev radnika, dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava ravnatelj.

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

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz prethodnog stavka nastupi u vrijeme korištenje godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti djelatnika 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 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju: :

- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja;
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na pisani zahtjev radnika, određuje ravnatelj.

## **Članak 52.**

Radniku se može na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine ili po potrebi više od 30 dana. Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust, ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima Razvojne agencije. Za vrijeme neplaćenog dopusta, radnika se može odjaviti s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i ne mora, sve u dogovoru s poslodavcem.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Razvojnu agenciju, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Razvojnoj agenciji.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **6. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 53.**

U Razvojnoj agenciji moraju se stvoriti uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika. U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Razvojna agencija će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakome trenutku bude ispravna.

### **Članak 54.**

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u Razvojnoj agenciji.

### **Članak 55.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova. Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

## **Članak 56.**

Za pravodobno ostvarivanje prava iz radnog odnosa radnik treba dostaviti tijelima Razvojne agencije osobne podatke i isprave :

- koje se odnose na evidencije iz rada;
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju;
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
- u svezi sa zaštitom majčinstva;
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka;
- te u svezi ostalih prava iz radnog odnosa radnika ili članova njegove obitelji.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka i isprava iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

## **Članak 57.**

Osobni podaci radnika iz članka 54. i 55. ovoga Pravilnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj odnosno radnik Razvojne agencije kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **Članak 58.**

Radnici Razvojne agencije tijekom rada trebaju poštivati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika Razvojne agencije, smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Razvojne agencije smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

## **Članak 59.**

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povrjedu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 60.**

Ravnatelj je dužan imenovati osobu, koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

#### **Članak 61.**

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu : ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Razvojne agencije uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Razvojne agencije.

Ako radnik odbije postupati prema nalogu iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

#### **Članak 62.**

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah izvijestiti ravnatelja.

U skladu s obavijesti radnika ravnatelj je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dana saznanja provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

#### **Članak 63.**

Kad utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Razvojne agencije prema članku 61. i 62. ovoga Pravilnika, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 64.**

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

#### **Članak 65.**

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja može prekinuti rad.

Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 1. ovoga članka, a koji nije s tim u vezi pravodobno zatražio zaštitu od ovlaštenog suda, čini tešku povrjedu iz radnog odnosa.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Razvojna agencija zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.

## **7. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE**

### **Članak 66.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža u Ustanovi.

Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20%.

Plaća i dodaci na plaću utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa ovim Pravilnikom, zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora.

### **Članak 67.**

Radnici Razvojne agencije su osobe s pripadajućim koeficijentima, a kako slijedi:

<b>Naziv radnog mjesta</b>	<b>Koeficijent</b>
Ravnatelj	4,79
Viši stručni suradnik za pripremu i provedbu projekata i strateško planiranje	4
Viši stručni suradnik za provedbu projekata	3,54
Stručni suradnik za pripremu i provedbu projekata	3
Stručni suradnik za izradu projekata, organizaciju događanja, edukacija, marketing	2,93
Stručni suradnik za pravne poslove i podršku na projektima	2,84
Stručni suradnik za knjigovodstvene poslove i podršku na projektima	2,76
Stručni suradnik za provedbu EU projekata i javnu nabavu	2,80
Suradnik za gospodarski i lokalni razvoj	2,62
Suradnik za ruralni razvoj	2,54
IT stručnjak	3,20

Stručni suradnik za edukaciju	4,29
Suradnik za edukaciju	3,53
Spremač	1,65

#### **Članak 68.**

Osnovica za obračun pripadajuće bruto plaće, donosi Upravno vijeće Razvojne agencije Odlukom o visini osnovice plaće, na prijedlog ravnatelja. Iznos osnovice se množi sa pripadajućim koeficijentom koji je pojedinačno određen za svako radno mjesto u skladu sa definiranim kriterijima, radnim vijekom u struci i dodaje se 0,5 % za iznos radnog staža u Ustanovi.

#### **Članak 69.**

Razvojna agencija će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput mjesečno, unatrag. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće u smislu ovoga pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

#### **Članak 70.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio kada ne radi zbog :

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti;
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje;
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno kada je počeo s bolovanjem.

#### **Članak 71.**

Nadoknada plaće iz članka 70. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaća.

## **Članak 72.**

Razvojna agencija će isplatiti radniku dodatke na plaću, povećanu plaću za :

- prekovremeni rad 50 %;
- za rad noću 30 %;
- rad neradnim danom i blagdanom 50 %;
- dvokratni rad 10 %.

Pod noćnim radom porazumijeva se vrijeme od 22 sata do 6 sati narednog dana.

Radnik ima pravo na novčanu nadoknadu za otpremninu kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, dar djetetu do 15 godina starosti, regres za godišnji odmor i novčane nagrade za radne rezultate, paušalna naknada za prehranu u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa - neoporezive naknade, potpore, nagrade i drugi primici koji se ne smatraju dohotkom od nesamostalnog rada.

Odluku o dodjeli novčane nagrade za radne rezultate donosi ravnatelj i može se isplatiti radniku jedanput godišnje.

Novčane naknade mogu se isplatiti do visine neoporezivog dijela dohotka, odnosno do visine naknade koju će osnivač isplatiti svojim radnicima.

Pravo na novčanu nagradu stječe radnik koji je u ustanovi zaposlen minimalno 1 godinu.

Radnik ima pravo na dnevnicu kada je na službenom putu proveo od 12 do 24 sata, te na pola dnevnicu kada je na službenom putu proveo od 8 do 12 sati.

Razvojna agencija će sukladno mogućnostima isplatiti zakonom predviđenu naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, pomoć u slučaju smrti člana obitelji, potporu zbog invalidnosti, odvojeni život od obitelji, božićnicu, uskršnicu (u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa naknada, potpora, nagrada, dnevnicu i otpremninu ) i sl.

## **Članak 74.**

Razvojna agencija će isplatiti radniku jubilarnu nagradu za ostvareni određeni broj godina neprekidnog radnog staža u Razvojnoj agenciji Daruvar.

Pravo na jubilarnu nagradu stječe se nakon 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina i svakih narednih 5 godina neprekidnog rada.

Prema godinama neprekidnog radnog staža kod Poslodavca i prema osnovici za izračun jubilarne nagrade koja je 300 eura, Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od:

<b>Godina rada</b>	<b>osnovica</b>	<b>koeficijent</b>	<b>Iznos</b>
5 godina	300	0,4	120
10 godina	300	0,6	180
15 godina	300	0,8	240
20 godina	300	1	300
25 godina	300	1,2	360
30 godina	300	1,4	420
35 godina	300	1,6	480
40 godina i svakih narednih 5 godina	300	1,8	540

Isplata jubilarne nagrade izvršit će se na plaći u sljedećem mjesecu, nakon mjeseca u kojem je Radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Poslodavac je dužan isplatiti jubilarnu nagradu u novčanom iznosu.

#### **Članak 75.**

Računovodstvo Razvojne agencija dužno je radniku prigodom isplata iz članka 66.,67., 70. i 72. uručiti obračun iz kojega je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.

#### **Članak 76.**

Ako Razvojna agencija na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Računovodstvo Razvojne agencije će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Razvojne agencije.

## **8. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Članak 77.**

Radniku u Razvojnoj agenciji radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu. Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima određenim zakonom.

### **Članak 78.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Razvojnoj agenciji, dužan ju je nadoknaditi.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- kašnjenjem u dolasku na posao uvjetovanom krivnjom zaposlenika;
- neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena;
- neopravdanim izostankom s posla;
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka te odugovlačenjem obavljanja istih.

Za slučajeve iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10% od plaće zaposlenika za tekući mjesec u kojem je šteta nastala.

Ako je šteta mnogo veća od iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Razvojna agencija i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obaveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obaveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 79.**

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom zbog kojih Razvojna agencija može otkazati ugovor o radu temeljem članka 78., smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje ili nemarno i neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku na izvršavanje, odnosno obaveza iz ugovora o radu;
- nedolazak na rad dana navedenog u ugovoru o radu;
- neopravdani izostanak s rada tri (3) radna dana ili pet (5) u tijeku godine;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom;
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno na sukob radnika s drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima;
- krađa ili nenamjensko i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu razvojne agencije koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstva rada ili sl. ;

- davanje netočnih podataka, ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje razvojne agencije;
- ponavljanje povrede radne obveze iz članka 78. ovog pravilnika;
- odavanje/povreda poslovne tajne i svake druge tajne koju je radnik saznao u vezi s radom u razvojnoj agenciji, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za razvojnu agenciju, neovisno o tome je li za razvojnu agenciju takvim postupanjem proizašla bilo kakva šteta te
- svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom koja nanese štetu razvojnoj agenciji.

Svaki radnik je dužan, u slučaju povreda, iz prethodnog stavka, odmah po saznanju pisano izvijestiti ravnatelja o radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa ili o osobito važnoj činjenici koja je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

U slučaju redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika, Razvojna agencija može od radnika tražiti povrat cjelokupnog iznosa utrošenog od strane Razvojne agencije na edukaciju zaposlenika (studiji, verificirane edukacije, seminari, tečajevi i sl.), a prema stvarnoj specifikaciji troškova, zajedno s kamatama po stopi utvrđenoj pozitivnim propisima, tekućim od dana svakog pojedinog plaćanja od strane Razvojne agencije, do potpunog povrata sredstava od strane radnika.

#### **Članak 80.**

U slučaju otkazivanja ugovora o radu od strane radnika koji je zaposlen u Razvojnoj agenciji manje od godinu dana, Razvojna agencija može od radnika tražiti povrat cjelokupnog iznosa utrošenog od strane Razvojne agencije na edukaciju zaposlenika (studiji, verificirane edukacije, seminari, tečajevi i sl.), a prema stvarnoj specifikaciji troškova, zajedno s kamatama po stopi utvrđenoj pozitivnim propisima, tekućim od dana svakog pojedinog plaćanja od strane Razvojne agencije, do potpunog povrata sredstava od strane radnika.

#### **Članak 81.**

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donosi u ime Razvojne agencije ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj odlučuje o prestanku ugovora o radu radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj :

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu;
- odlučuje o otkazu ugovora o radu;
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa;
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu;
- prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova;
- radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Razvojnoj agenciji.

## **Članak 82.**

Ako se u roku do šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promjene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

## **9. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 83.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, treba u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti ravnatelju zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspoláže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, ravnatelj treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva. U slučaju povrede prava radnika od strane ravnatelja, radnik treba u roku do 15 dana od saznanja za povredu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava. Upravno vijeće treba o zahtjevu radnika odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

### **Članak 84.**

Ako ravnatelj ili upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarenje prava nakon isteka roka iz članka 83. stavka 1. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

### **Članak 85.**

Ako ne postupi prema članku 84. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, ravnatelj može :

- zahtjev odbiti kao neosnovan;
- osporavani akt izmjeniti ili poništiti;
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt.

Ako ne postupi prema članku 82. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može :

- zahtjev odbiti kao neosnovan;
- naložiti ravnatelju da osporavani akt izmjeni ili poništi.

## **10. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 86.**

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, radniku se treba pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu. U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Razvojne agencije.

Kad je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Razvojne agencije, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

## **11. NADOKNADA ŠTETE**

### **Članak 87.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Razvojnoj agenciji, dužan je štetu naknaditi.

### **Članak 88.**

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 87.**

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta. Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

### **Članak 89.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Razvojna agencija, dužan je Razvojnoj agenciji naknaditi iznos naknade isplaćene/odobrene trećoj osobi.

### **Članak 90.**

Razvojna agencija će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

### **Članak 91.**

Odredba iz članka 90. ovoga Pravilnika, ne odnosi se na radnika koji je štetu Razvojnoj agenciji prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

## **Članak 92.**

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

## **Članak 93.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Razvojna agencija je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Razvojna agencija uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **12. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA**

### **Članak 94.**

Razvojna agencija će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad. Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Razvojna agencija će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Razvojnoj agenciji koja se ravnatelju pisano očitovala o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

### **Članak 95.**

Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Razvojne agencije propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

### **Članak 96.**

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i Razvojne agencije. Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana radničkog vijeća.

### **Članak 97.**

Skup radnika čine svi zaposleni u Razvojnoj agenciji.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Razvojne agencije.

Ako u Razvojnoj agenciji nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

Kada je u Razvojnoj agenciji utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne ograničavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkog vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

### **13. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S RAZVOJNOM AGENCIJOM**

#### **Zakonska zabrana utakmice**

##### **Članak 98.**

Radnik ne smije bez odobrenja Razvojne agencije, za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Razvojna agencija, uz zapriječenu mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu, te svih posljedica propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

#### **Ugovorna zabrana utakmice**

##### **Članak 99.**

Razvojna agencija može sa radnikom ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa u Razvojnoj agenciji ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Razvojnou agencijom, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Razvojnou agencijom.

Razvojna agencija donosi odluku o potrebi zaključenja ugovora o ugovornoj zabrani utakmice za svaki pojedini slučaj ili će se regulirati ugovorom o radu.

##### **Članak 100.**

Radnicima izabranim na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zabranjeno je na bilo koji način obavljati poslove za drugog poslodavca i imati vlastito trgovačko društvo ili obrt, odnosno vlasnički udio u drugom društvu, osim uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

## **14. POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 101.**

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćavanje ili davanje na uvid neovlaštenoj osobi bilo protivno poslovanju ustanove ili bi štetilo poslovnom ugledu ustanove.

Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Razvojne agencije, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Razvojne agencije, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika te o svim drugim osobnim podacima radnika.

### **Članak 102.**

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatraju poslovnom tajnom.

Dužnost čuvanja poslovne tajne ostaje i nakon prestanka radnog odnosa u Razvojnoj agenciji.

### **Članak 103.**

Odavanje poslovne tajne povlači za sobom izvanredni otkaz radniku, a Razvojna agencija pridržava pravo naknade eventualno nanesene štete.

## **15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 104.**

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojemu je donesen.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Razvojne agencije.

KLASA: 011-03/25-01/01

URBROJ: 2103-3/44-25-02

Daruvar, 15. prosinca 2025. godine

Ravnateljica  
Nicol Polenus mag. oec.

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Razvojne agencije dana 15. prosinca 2025. godine.