- Pravilnik o radu Pučkog otvorenog učilišta Hrvatski dom Petrinja -

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 54. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22), članka 5. Zakona o pučkim otvorenim učilištima (NN 54/97, 5/98, 109/99, 139/10) te članka 13. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Hrvatski dom Petrinja, na svojoj 39. sjednici održanoj dana 15. srpnja 2026. godine utvrdilo je Pravilnik o radu Pučkog otvorenog učilišta Hrvatski dom Petrinja.

KLASA: 007-02/26-01/02

URBROJ: 2176-104-02/02-26-1

Petrinja, 15. srpnja 2026. god.

PREDSJEDNIK

Zvonimir Martinović, prof.

PRAVILNIK O RADU

Pučko otvoreno učilište Hrvatski dom Petrinja

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(I) Ovim se Pravilnikom o radu Pučkog otvorenog učilišta Hrvatski dom Petrinja (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, organizacija rada, uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i naknade plaće, zaštita dostojanstva radnika, zaštita na radu, prestanak radnog odnosa te druga pitanja u vezi s radom u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja (u daljnjem tekstu: Učilište).

Članak 2.

(I) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, korišteni su neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

(I) Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

- Poslodavac je, u smislu Zakona o radu, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Učilište u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva POU Hrvatski dom Petrinja kao poslodavca koje predstavlja Ravnatelj.
- Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je, u smislu Zakona o radu, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.
- Osnivač je Grad Petrinja. Osnivačka prava, u pogledu ovog Pravilnika, u ime Grada Petrinje vrši gradonačelnik Grada Petrinje.

Članak 4.

(I) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s

punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(II) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim Pravilnikom nije drugačije određeno.

(III) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, podzakonskih propisa, Statuta i općih akata Učilišta.

(IV) Organizacija rada i sistematizacija poslova kod Poslodavca plaće, dodaci na plaće i druga materijalna prava radnika uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja.

(V) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja isti postaju sastavni dio prava i obveza radnika Pučkog otvorenog učilišta Hrvatski dom Petrinja i Poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

(VI) U slučaju izmjena i dopuna Statuta ili drugih općih akata Učilišta kojima se uređuju pitanja od značaja za organizaciju rada, ovlasti tijela Učilišta, prava i obveze radnika ili druga pitanja uređena ovim Pravilnikom, odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se u skladu s izmijenjenim odredbama Statuta i drugih općih akata do donošenja njegovih izmjena i dopuna

II. TEMELJENE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Članak 5.

(I) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu, ostalih zakonskih propisa, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

(II) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(III) Prije sklapanja Ugovora o radu Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Učilišta kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

(IV) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 6.

(I) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(II) Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(III) Tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, dužno je u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, voditi elektroničke zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa.

(IV) Poslodavac je dužan tijelu iz stavka III. ovoga članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

(V) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 7.

(I) Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos sukladno pravilima struke i uputama Ravnatelja ili drugih osoba koje ovlasti Ravnatelj.

(II) Radnik je dužan obavljati poslove uz poštivanje propisanih standarda etičkog ponašanja u radnom okruženju, štititi poslove, interese i ugled Učilišta te se pridržavati zakona, strukovnih i stegovnih pravila i internih akata.

(III) Poslodavac uz dužno poštivanje antidiskriminacijskih prava i dostojanstva radnika, jamčiti izvršavanje svojih ugovornih obveza, sve dok radnik uredno obavlja preuzeti posao i dok njegovo ponašanje ne šteti poslovanju i ugledu Učilišta.

III. ORGANIZACIJA RADA UČILIŠTA

Članak 8.

(I) Učilište je kulturna, prosvjetna i informativna javna ustanova Grada Petrinje.

(II) Obrazovanje odraslih dio je obrazovnog sustava Republike Hrvatske. Obrazovanje odraslih odvija se kao formalno, neformalno i informalno učenje. Cilj formalnog obrazovanja odraslih za stjecanje kompetencija potrebnih za rad je uskladiti ponudu i potražnju na tržištu rada i pridonijeti razvoju gospodarstva. Djelatnost formalnog obrazovanja odraslih obavlja se kao javna služba. Učilište na temelju javne ovlasti izdaju javne isprave.

(III) Obrazovanje odraslih temelji se na načelima:

- cjeloživotnog učenja,
- prava na obrazovanje,
- slobodnog izbora vrste i načina obrazovanja,
- uključivosti i dostupnosti.

(IV) Unutarnje ustrojstvo i radni zadaci organizirani su po poslovnima, sukladno posebnom Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja.

Članak 9.

(I) Sva bitna pitanja vezana za rad Učilišta raspravljaju se na Kolegiju kojeg čine Ravnatelj i svi radnici. Kolegij saziva i vodi Ravnatelj ovisno o potrebi.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

- Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(I) Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjeta zasnovati radni odnos kod poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim propisom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja.

Članak 11.

(I) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koje je navršila osamnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 12.

(I) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(II) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

(III) Troškove liječničkog pregleda iz stavka II. ovoga članka snosi poslodavac.

Članak 13.

(I) Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova, posebnim uvjetima, stupanjem i smjerom stručne spreme utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

(II) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu zaključen je kada su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastavnicama ugovora, uz poštivanje pisane forme, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

(III) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane prisilnim propisima Republike Hrvatske.

(IV) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu odabira novog radnika odlučuje ravnatelj Učilišta. Prijam radnika u radni odnos Poslodavac zaključuje uz prethodnu pisanu suglasnost Osnivača.

(V) Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, a u ime Upravnog vijeća ugovor o radu potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

(VI) Uz opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos kod Poslodavca mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane ovim Pravilnikom.

(VII) Prava i obveze iz radnog odnosa zasnivaju se od trenutka kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane, odnosno na dan koji je određen kao početak rada utvrđen ugovorom o radu.

- Zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

(I) Radnici Učilišta primaju se u radni odnos putem natječaja koji se objavljuje na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i internetskim stranicama Učilišta.

(II) Zasnivanje radnog odnosa na način utvrđen iz stavke I. ne odnosi se na osobe zaposlene u upravnim tijelima Grada Petrinje ili pravnim osobama čiji je Grad Petrinja osnivač. U tom slučaju zasnivanje radnog odnosa provodi se temeljem pisanog sporazuma između Ravnatelja i pročelnika upravnog tijela, odnosno ovlaštenog predstavnika pravne osobe u kojoj je osoba do tada radila.

(III) Rok za podnošenje prijava na natječaj za zasnivanje radnog odnosa u Učilištu ne smije biti kraći od 8 dana niti duži od 15 dana. Nepravodobne, nepotpune te prijave koje neispunjavanju formalne uvjete natječaja neće se razmatrati.

(IV) Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(V) Iznimno, u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu, o zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj

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

(VII) Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja.

(VIII) Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Učilištu ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u Učilištu ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Članak 15.

(I) Prije donošenja odluke o prijemu u radni odnos, odnosno na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, Ravnatelj je dužan o postupku, prijavljenim kandidatima i ostalim bitnim elementima upoznati Upravno vijeće.

(II) Odluku o odabiru kandidata donosi Ravnatelj koji sa radnikom potpisuje ugovor o radu.

Članak 16.

(I) S odabranim kandidatom sklapa se ugovor o radu u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati sve dijelove propisane Zakonom o radu. Ugovor o radu zaključuje Upravno vijeće, u odnosu na radna mjesta čiji je izbor odnosno imenovanje u nadležnosti Upravnog vijeća, odnosno ravnatelj Učilišta u odnosu na sva ostala radna mjesta.

(II) Radnik je dužan stupiti na rad na dan koji je određen ugovorom o radu. Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

(III) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se otkazati tim danom.

(IV) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati članke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Članak 17.

(I) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(II) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke iz članka 16. ovog Pravilnika.

(III) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

(IV) Prije sklapanja ugovora o radu Učilište može dodatno samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i sl., pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

- Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 18.

(I) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(II) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(III) Vrijeme probnog rada definira se u Ugovoru o radu. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana.

(IV) Odluku o potrebi za probnim radom donosi ovlašteno tijelo koje donosi odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa.

(V) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(VI) Trajanje probnog rada određeno je ovim Pravilnikom, na način da probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži osnovna škola ili niža stručna sprema,
- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

(VII) Probni se rad, iznimno, može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 19.

(I) Ravnatelj imenuje komisiju za praćenje rada i provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika na probnom radu.

(II) Komisija ima tri člana, koji moraju imati najmanje isti stupanj i istu vrstu stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

(III) Na temelju pisanog izvješća komisije, ravnatelj najkasnije posljednjeg dana probnog rada izdaje radniku pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

(IV) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od sedam dana. Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku.

(V) Ako otkaz zbog ne udovoljavanja probnom radu poslodavac ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

➢ Ugovor na određeno vrijeme

Članak 20.

(I) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(II) Ugovor o radu iz stavka I. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(III) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(IV) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(V) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka IV. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(VI) Na sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

(VII) Iznimno od stavaka IV. i V. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(VII) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 21.

(I) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

(II) O prestanku ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka Učilište izvješćuje radnika pisanim putem.

(III) Učilište je dužno radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

- Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 22.

(I) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

(II) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(III) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(IV) Poslovi koji su Zakonom ili nekim drugim prisilnim propisima Republike Hrvatske utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(V) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(VI) Za rad iz stavka V. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu mora sadržavati podatke propisane Zakonom. Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati podatke propisane Zakonom.

(VII) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(VIII) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika.

(IX) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim prisilnim propisima Republike Hrvatske.

V. OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

- Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 23.

(I) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(II) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(III) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(IV) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka I. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(V) Radnik koji je od Poslodavca upućen na obrazovanje i osposobljavanje ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i plaćeni dopust.

(VI) Tijekom obrazovanja za potrebe Učilišta radniku pripadaju sva prava kao da je radio. Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Učilišta uređuju se odlukom Ravnatelja u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

- Pripravnici

Članak 24.

(I) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

(II) Pripravnik iz stavka I. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(III) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 25.

(I) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

(II) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenje vojne službe i sl.), ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 26.

(I) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje Ravnatelj, a koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik te najmanje 2 godine radnog iskustva u Učilištu.

(II) Mentor za vrijeme nadzora pripravnika, u duljini trajanja pripravničkog staža, ima pravo na mjesečnu naknadu u visini od 10% koeficijenta radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava uvećan za osnovicu.

(III) U slučaju da se program osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 27.

(I) Nakon završetka pripravničkog staža vrši se provjera i ocjena uspješnosti provedenog programa osposobljavanja pripravnika te ocjena njegove sposobnosti za daljnji uspješan samostalni rad.

(II) Provjeru i ocjenu provodi komisija od tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čiji se pripravnički staž ocjenjuje. Članove komisije imenuje Učilište.

Članak 28.

(I) Pripravniku koji nakon isteka pripravničkog staža u cijelosti zadovolji uvjete za samostalno obavljanje poslova i radnih zadaća odgovarajućeg radnog mjesta propisane Programom o osposobljavanju pripravnika u POU Hrvatski dom Petrinja, može se ponuditi zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko u Učilištu postoje osigurana

financijska sredstva i upražnjeno radno mjesto na koje se pripravnik može primiti u stalni radni odnos.

(II) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 29.

(I) 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 30.

(I) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(II) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka I. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(III) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka I. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(IV) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(V) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 31.

(I) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

(II) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Članak 32.

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

(II) Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(III) Raspored redovnog tjednog radnog vremena u pojedine dane u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena te rad u smjenama utvrđuje se odlukom Ravnatelja.

(IV) Radno vrijeme je jednokratno. Raspored radnog vremena u pisanom obliku objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca i na drugi pogodan način.

(V) Učilište mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 33.

(I) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(II) Iznimno od stavka I. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(III) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(IV) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(V) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(VI) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(VII) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

VII. ODMORI I DOPUSTI

- Stanka

Članak 34.

(I) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta, koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

(II) Vrijeme odmora iz stavke I. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(III) Odluku o vremenu stanke unutar radnog vremena donosi Ravnatelj.

(IV) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka I. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

- Dnevni odmor

Članak 35.

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

- Tjedni odmor

Članak 36.

(I) Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.

(II) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(III) Ako je prijeko potrebno da radnik 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 37.

(I) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana) uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima iz članka 38. ovog Pravilnika.

Članak 38.

(I) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 dana uvećava za zbroj svih dodatnih radnih dana utvrđenih prema sljedećim mjerilima:

Obzirom na duljinu navršenog radnog staža	Broj dana
od navršenih 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
od navršenih 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
od navršenih 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
od navršenih 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
od navršenih 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
od navršenih 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
od navršenih 35 godina i više	8 dana

Obzirom na stručnu spremu	Broj dana
Poslovi za koje je uvjet OŠ, NSS	2 dana
Poslovi za koje je uvjet SSS	3 dana
Poslovi za koje je uvjet VŠS	4 dana
Poslovi za koje je uvjet VSS	5 dana

Obzirom na posebne socijalne uvjete	Broj dana
Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno malodobno dijete	2 dana
Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
Samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta	2 dana
Roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju (bez obzira na ostalu djecu	3 dana
Radniku s tjelesnim oštećenjem od najmanje 50 %	2 dana

(II) Termin samohrani roditelj se odnosi na roditelje koji samostalno, bez drugog roditelja skrbe o djetetu.

Članak 39.

(I) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

(II) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 40.

(I) 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 u Učilištu.

Članak 41.

(I) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

(II) Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se ukupni dani godišnjeg odmora koje bi radnik ostvario da je ispunio uvjet za puni godišnji odmor podijeli sa 12 i pomnoži sa brojem mjeseci koliko je radnik radio.

(III) Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka II. ovog članka pola mjeseca se zaokružuje na puni mjesec, a izračun broja dana decimalno, ukoliko je veći od pola, se zaokružuje na cijelo.

Članak 42.

(I) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dijelovima.

(II) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Učilište drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(III) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 43.

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

Članak 44.

(I) Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi ravnatelj Učilišta, uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanja djelatnosti poslodavca.

Članak 45.

(I) Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje Ravnatelj do 30. lipnja tekuće godine. Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u najmanje dva dijela, osim ako se sa poslodavcem drukčije ne dogovori.

(II) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana unaprijed prije korištenja jednog dana godišnjeg odmora.

(III) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Učilište dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 46.

(I) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora. Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(II) Troškovima iz stavka I. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(III) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(IV) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

(V) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

(I) U slučaju prestanka ugovora o radu Učilište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

- Plaćeni dopust

Članak 48.

(I) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe:

Obzirom na posebne socijalne uvjete	Broj dana
Sklapanje braka	5 dana
Sklapanje braka djeteta	2 dana
Za svako rođeno dijete	5 dana

Smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka	7 dana
Smrti drugih članova uže obitelji (snaha, zet) i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog supružnika	3 dana
Selidbe u istome mjestu stanovanja	2 dana
Selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 dana
Teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta	5 dana
Elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu	5 dana
Pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita	5 dana
Polaganje ispita	2 dana
Diplomski / završni rad	5 dana
Dobrovoljno davanje krvi (za svako davanje)	1 dan
Odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela	1 dan

(II) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje, a za svaki ispit po predmetu 2 dana i za diplomski/završni rad 5 dana.

Članak 49.

(I) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(II) Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

(III) Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

(IV) Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana:

- sklapanje braka / životnog partnerstva – *vjenčani list / izvadak iz registra životnog partnerstva,*
- rođenje djeteta / posvojenje djeteta – *rodni list / rješenje o posvojenju,*
- smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je

prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka, smrti drugih članova uže obitelji (snaha, zet) i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog supružnika – *osmrtnica / smrtni list,*

- selidba u istom mjestu stanovanja – *potvrda MUP-a o promjeni prebivališta ili boravišta,*
- selidba u drugo mjesto stanovanja – *potvrda MUP-a o promjeni prebivališta ili boravišta,*
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta – *nalaz ili dr.medicinska dokumentacija*
- elementarne nepogode – *dokaz je prirodna nepogoda neposredno zadesila radnika,*

polaganje stručnog ispita prvi put, priprema za polaganje, diplomski / završni rad - *dokaz prijave ispita (prijavnica ispita, diplomskog rada),*

- dobrovoljnom davatelju krvi za svako davanje – *dokaz o darivanju krvi*,
- odaziv na poziv sudskih i upravnih tijela – *poziv*

➢ Neplaćeni dopust

Članak 50.

(I) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(II) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj,
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima (kada se ne radi o službenom putovanju),
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Članak 51.

(I) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema

odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom,

- izgradnja ili popravak stambenog prostora,
- liječenje na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(II) Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka I. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana o čemu prethodnu suglasnost daje Upravno vijeće.

(III) Prava i obveze za vrijeme neplaćenog dopusta miruju.

Članak 52.

(I) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi Ravnatelj.

(II) U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku obvezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnike i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

(III) Odluka o odbijanju neplaćenog dopusta mora biti obrazložena.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 53.

(I) Plaća, u smislu Zakona o radu je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(II) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću primjenom osnova i mjerila u skladu s odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja, kojim se uređuje plaće, naknade plaća i druga materijalna prava radnika.

(III) Plaća se obračunava na temelju ugovora o radu, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja,

ovog Pravilnika te drugih internih akata Učilišta, kao i na temelju evidencije o prisutnosti radnika na radu te druge važeće dokumentacije.

(IV) Radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće
- dodatka na plaću
- ostalih primitaka

(V) Dodaci iz stavka IV. ovoga članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(VI) Ostali primici radnika iz stavka IV. ovoga članka su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(VII) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

(VIII) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Članak 54.

(I) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(II) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(III) Iznimno od stavka I. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(IV) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(V) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(VI) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

(VII) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće na teret Poslodavca ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

(VIII) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 55.

(I) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, sistematizaciji radnih mjesta i plaćama u Pučkom otvorenom učilištu Hrvatski dom Petrinja, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

(II) Otežani uvjeti rada iz stavka I. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i napori koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTAJANSTVA RADNIKA

- Zaštita života i zdravlja

Članak 56.

(I) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(II) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(III) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

(IV) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(V) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(VI) Zaštita radnika određuje se Pravilnikom o zaštiti na radu.

(VII) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

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

(IX) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme. O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

(X) Sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, a odnose se na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu uređena su internim/općim aktima Poslodavca kojima se između ostaloga uređuje zaštita na radu Poslodavca i odgovarajućim prisilnim propisima Republike Hrvatske.

- Zaštita privatnosti radnika

Članak 57.

(I) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu, drugim zakonskim propisima ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(II) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

(III) Odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke, poslodavac će donijeti uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(IV) Poslodavac prikuplja i vodi sljedeće podatke o radnicima sukladno propisima o evidencijama u području rada:

- ime i prezime radnika,
- osobni identifikacijski broj (OIB),
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- državljanstvo,
- posjedovanje i trajanje radne dozvole, ako je radnik stranac,
- prebivalište ili uobičajeno boravište (mjesto i adresa, općina, županija),
- završeno obrazovanje i drugi oblici stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju) te ostali oblici usavršavanja tijekom rada koje radnici koriste u svom radu,
- dan sklapanja ugovora o radu,
- dan početka rada,
- naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koji radnik obavlja,
- naznaka je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
- naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
- mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima,

- tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca,
- vrijeme mirovanja radnog odnosa,
- dan prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

(V) Podatke iz stavka IV. ovoga članka poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu poslodavcu obvezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

(VI) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Članak 58.

(I) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(II) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 59.

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

(II) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(III) Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog radnika i Ravnatelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.

➢ Zaštita dostojanstva radnika

Članak 60.

(I) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 61.

(I) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(II) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(III) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 62.

(I) Ravnatelj ili osoba koju ravnatelj imenuje posebnom odlukom (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba) koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o imenovanju obavijesti ostale radnike.

Članak 63.

(I) Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

(II) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe.

(III) Radnika se može ispitati uz nazočnost njegovog opunomoćenika odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika.

Članak 64.

(I) O postupku po pritužbi sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila da je radnik uznemiravan ili spolno uznemiravan, predlaže nadležnom tijelu poslodavca hitno poduzimanje mjera zaštite dostojanstva radnika kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika.

(II) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera:

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,

- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

(III) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju radnika.

Članak 65.

(I) Ako se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, ovlaštena osoba će o primitku pritužbe bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

Članak 66.

(I) Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne osobe iz članka 62. ovoga Pravilnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i što mora biti konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

Članak 67.

(I) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, a pod uvjetima i na način predviđen Zakonom o radu.

(II) Za vrijeme prekida rada iz stavka I. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

➢ Načini prestanka ugovora o radu

Članak 68.

(I) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- brisanjem Poslodavca iz sudskog registra u skladu s prisilnim propisima Republike Hrvatske,
- i u svim drugim slučajevima koje propisuju prisilni propisi Republike Hrvatske.

➢ Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 69.

(I) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

(II) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

(III) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

(IV) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

➢ Otkaz ugovora o radu

Članak 70.

(I) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

➢ Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 71.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(II) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(III) Odredbe stavka II. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

(V) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(VI) Ako u roku iz stavka V. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

- Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 72.

(I) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.

(II) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(III) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka I. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

- Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 73.

(I) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(II) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(III) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

- Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 74.

(I) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(II) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(III) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

- Otkazni rok

Članak 75.

(I) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(II) Iznimno od stavka I. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(III) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani,

(IV) Iznimno od stavka III. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima,

(V) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad,

(VI) Iznimno od stavka V. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno

(VII) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(VIII) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

- Trajanje otkaznog roka

Članak 76.

(I) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(II) Otkazni rok iz stavka I. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(III) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima I. i II. ovoga članka.

(IV) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(V) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(VI) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku I. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(VII) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(VIII) Iznimno od stavka I. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

- Otpremnina

Članak 77.

(I) Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(II) Iznimno od stavka I. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(III) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(IV) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka III. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 78.

(I) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

(II) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 79.

(I) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana računajući od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(II) Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku na adresu ili na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

(III) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

(IV) Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava bila pokušana.

(V) Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 80.

(I) Ako se odluka radnika ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu.

(II) Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili član njegova kućanstva.

(III) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Poslodavcu s naznakom „nepoznat primatelj", odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

(IV) Ako radnik ima punomoćnika dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

(V) Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno zakonskim propisima.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 81.

(I) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(II) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka I. ovoga članka, Poslodavac 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

(IV) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(V) Učilište može odobrenje iz stavka I., odnosno stavka IV. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

(VI) Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

(VII) Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Učilišta.

XIII. NAKNADA ŠTETE

- Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 82.

(I) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(II) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

(III) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(IV) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 83.

(I) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 84.

(I) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

- Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 85.

(I) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

(II) Pravo na naknadu štete iz stavka I. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

- Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 86.

(I) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

(II) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od dana kada je šteta nastala.

(III) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 87.

(I) Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT, SKUP RADNIKA

Članak 88.

(I) Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom koji obvezuje Poslodavca.

(II) Sporazumom između ravnatelja i radničkog vijeća utvrdit će se međusobni odnosi i zakonska ovlaštenja radničkog vijeća.

Članak 89.

(I) Skup radnika čine svi radnici Učilišta. 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 Učilišta.

(II) Ako u Učilištu nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj. Kada je u Učilištu utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

(III) Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o radu radničkog vijeća moraju se najmanje dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

(IV) Ako u Učilištu djeluju dva ili više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, a o postignutom sporazumu dužni su pisano izvijestiti ravnatelja.

Članak 90.

(I) Za izvješćivanje radničkog vijeća o podatcima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

(II) Uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća. 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.

XV. ŠTRAJK

Članak 91.

(I) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća.

(II) Štrajk se Poslodavcu najavljuje pisanim aktom najkasnije tri dana prije njegova početka s naznakom razloga za štrajk te naznakom mjesta, dana i vremena početka štrajka.

Članak 92.

(I) Na prijedlog Poslodavca sindikati i Poslodavac sporazumno utvrđuju pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati.

(II) Ukoliko se ne postigne suglasnost o poslovima iz stavka I. ovog članka utvrdit će ih Osnivač.

XVI. SOCIJALNI MIR

Članak 93.

(I) Ugovorne se strane za vrijeme trajanja i primjene ovog Pravilnika obvezuju na socijalni mir.

(II) Iznimno, dozvoljen je štrajk solidarnosti kao potpora drugim sindikatima u štrajku. Štrajk solidarnosti provodi se na način i po postupku utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom.

(III) Sudioniku štrajka solidarnosti plaća i dodaci na plaću mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

XVII. POSLOVNA TAJNA

Članak 94.

(I) Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

(II) Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka I. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

(III) Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

(IV) Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene osobno ili od strane treće osobe povezane s radnikom.

Članak 95.

(I) Obveze koje proizlaze za radnike u pogledu čuvanja poslovnih tajni, odnosno drugih oblika povjerljivih podataka, a navedene su u ovome Pravilniku o radu, nisu primjenjive ako:

- je za vrijeme objave od strane radnika podatak postao dostupan javnosti na dopušten način, a ne protupravnom radnjom od strane radnika,
- je po zahtjevu suda, odnosno drugih nadležnih državnih i javnopravnih tijela, u zakonom propisanom postupku zatražen podatak/informacija, a radnik je postupao zakonito i u skladu s ugovorom o radu i aktima Poslodavca, uz obvezu radnika da bez odgode obavijesti Poslodavca o izvršenim radnjama i dostavljenim podatcima, odnosno informacijama,
- je podatak ili informacija odobren za objavu od strane Poslodavca.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

(I) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama poslodavca.

Članak 97.

(I) Ako je razina prava manja od razine prava utvrđena ovim Pravilnikom, ugovorom o radu te Zakonom o radu primjenjuje se povoljnije pravo za radnike.

(II) Učilište će nakon stupanja na snagu novog Pravilnika obavijestiti radnike o njegovu sadržaju i značenju.

Članak 98.

(I) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 99.

(I) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti dosadašnji Pravilnik o radu te sve ostale izmjene i dopune.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Zvonimir Martinović, prof.