

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14) i članka 28. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Dugo Selo, Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Dugo Selo, na prijedlog ravnatelja, na 14. sjednici održanoj dana 18. lipnja 2015. godine, donijelo je sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA DUGO SELO**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, plaće, organizacija rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva te mjere zaštite od diskriminacije radnika Pučkog otvorenog učilišta Dugo Selo (u daljnjem tekstu: Učilište), način i postupak njihovog ostvarivanja, tijela koja o njima odlučuju kao i druga pitanja koja se odnose na prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Učilištu ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, odredbe podzakonskih akata te općih i pojedinačnih akata Učilišta.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se na radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Prije stupanja radnika na rad ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti omogućit će radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Svaki radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja, odnosno osoba koje ravnatelj za to ovlasti, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Učilišta i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Učilište kao poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Ravnatelj uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Učilišta i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

## **II. ORGANIZACIJA RADA**

### **Članak 5.**

Organizacija rada i unutarnji ustroj Učilišta, radnih mjesta sa sažetim opisom poslova i posebnim uvjetima, brojem sistematiziranih radnih mjesta, te popisom radnih mjesta uređuje se Pravilnikom o unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta Učilišta.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje sadržaja ugovora o radu za pojedinog radnika.

### **Članak 6.**

Učilište svoju djelatnost obavlja na temelju Statuta Učilišta i posebnih zakona kojima je uređeno obavljanje pojedinih djelatnosti učilišta koje su u funkciji pružanja usluga iz područja obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja mladeži i odraslih izvan sustava redovite školske naobrazbe, informiranja, kulture te općeg, ekonomičnog i racionalnog poslovanja Učilišta.

## **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 7.**

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća, držeći se organizacijskih potreba i kadrovskih normativa i standarda utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem redu i sistematizaciji radnih mjesta.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju provedenog natječaja.

Natječaj za zasnivanje radnog odnosa oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranicama i oglasnoj ploči Učilišta te putem jednog dnevnog ili tjednog lista.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati bez provedenog natječaja, uz suglasnost Upravnog vijeća Učilišta, u sljedećim slučajevima:

- temeljem sporazuma u slučaju zasnivanja radnog odnosa sa osobom zaposlenom u trgovačkom društvu osnivača Učilišta, ustanovi osnivača Učilišta ili u tijelima jedinice lokalne samouprave koja je osnivač Učilišta
- s radnikom s kojim je radni odnos na temelju natječaja zasnovan na nepuno radno vrijeme može se zasnovati radni odnos bez provedenog natječaja do punog radnog vremena.

Zasnivanje radnog odnosa iz stavka 4. alineje 1. ovog članka provodi se na temelju pisanog sporazuma između ravnatelja Učilišta i direktora trgovačkog društva, ravnatelja ustanove, odnosno čelnika tijela jedinice lokalne samouprave u kojoj je osoba do tad radila, uz njezin prethodni pristanak.

Na temelju sporazuma iz stavka 5. ovog članka ravnatelj Učilišta i radnik sklapaju ugovor o radu.

### **Članak 8.**

Natječaj iz članka 7. sadrži:

1. puni naziv i sjedište Učilišta
2. naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu
3. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
4. isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
5. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj.

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Rok za prijavu kandidata na natječaj ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.

### **Članak 9.**

O izboru između kandidata prijavljenih na natječaj za zaposlenika odlučuje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

Ravnatelj izvješćuje sve kandidate prijavljene na natječaj o rezultatima natječajnog postupka i izboru kandidata u roku od 15 dana od dana izbora kandidata.

### **Članak 10.**

Sa osobom izabranom sukladno članku 9. ovog Pravilnika ravnatelj Učilišta sklapa Ugovor o radu.

Ugovor o radu sklopljen između Učilišta i radnika mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4) danu početka rada

5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

### **Članak 11.**

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. ovoga članka mora sadržavati sve podatke ugovora o radu iz članka 10. ovoga Pravilnika.

### **Članak 12.**

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### **Članak 13.**

Radnik obavlja poslove iz opisa poslova posebnog Pravilnika u kojem je sistematizirano njegovo radno mjesto, sukladno sklopljenim ugovoru o radu, svojoj stručnoj spremi, stručnim znanjima i vještinama, stečenim radom iskustvu, te nalogima i uputama nadležnog voditelja ili ravnatelja Učilišta i odlukama Upravnog vijeća Učilišta.

### **Članak 14.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili zakonom.

### **Članak 15.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme uz suglasnost Upravnog vijeća.

Radni odnos na određeno vrijeme sklapa se u slučajevima kad je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim opravdanim razlozima kao što je:

-rok,

-izvršenje određenog posla,

-nastup određenog događaja.

Ravnatelj s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ugovora o specijalizaciji ili je iz nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u Učilištu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme ravnatelj će na vrijeme obavijestiti radnika.

## **Članak 16.**

Ugovor o radu za poslove ravnatelja sklapa se nakon provedenog natječajnog postupka, sukladno Zakonu o ustanovama, a temelj za sklapanje istoga je odluka o imenovanju ravnatelja koji donosi Upravno vijeće Učilišta.

Na temelju odluke iz stavka 1. ovog članka, predsjednik Upravnog vijeća s imenovanim ravnateljem sklapa ugovor o radu.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na prava i dužnosti radnika na odgovarajući način se primjenjuju i na ravnatelja Učilišta.

Ravnatelj Učilišta dužan je postupati sukladno odredbama ovog Pravilnika, Zakona o radu, Zakona o ustanovama, te ostalim posebnim zakonima, podzakonskim aktima donijetim po nadležnom ministru i odlukama Upravnog vijeća Učilišta.

#### **IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD**

##### **Članak 17.**

Stručne i radne sposobnosti radnika mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih, radnih i drugih sposobnosti radnika.

##### **Članak 18.**

Prije sklapanja ugovora o radu prethodna provjera radnih i drugih (stručnih, zdravstvenih) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka, upućivanjem osobe na liječnički pregled ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Ravnatelj ima pravo radnika uputiti na psihološko testiranje.

##### **Članak 19.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

##### **Članak 20.**

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste zvanja za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste zvanja za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste zvanja za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij,
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste zvanja za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

##### **Članak 21.**

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora

biti u pisanom obliku i obrazložen.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje reguliraju oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, odredbe da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu te odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako ravnatelj radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada otkazni rok je 7 dana.

### **Članak 22.**

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi ravnatelj, druga osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

### **Članak 23.**

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe Zakona o radu osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa se u pisanom obliku.

## **V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Članak 24.**

U provođenju mjera zaštite na radu Učilište kao poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu.

Učilište obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

Obveza je radnika biti ovlaštenikom poslodavca za poslove zaštite na radu kada to ravnatelj zatraži, odnosno povjerenikom radnika za zaštitu na radu kad bude izabran.

### **Članak 25.**

U obavljanju svojih svakodневnih poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom 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 ravnatelja ili radnika zaduženog za sigurnost opreme.

### **Članak 26.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu u Učilištu, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

U sklopu skrbi za zdravlje radnika i prevencije, ravnatelj će najmanje jedanput godišnje omogućiti radnicima sistematski zdravstveni pregled radi utvrđivanja njihova općeg zdravstvenog stanja.

Ravnatelj je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 27.**

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

### **Članak 28.**

Radnici su obvezni dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Podaci iz stavka 1. ovog članka su tajni.

Ravnatelj će posebno ovlastiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Osoba iz stavka 3. ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

## **VI. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 29.**

Ravnatelj štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku uznemiravanja) te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljstvo ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koja ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koja uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Utvrđeno uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

### **Članak 30.**

Radnik je dužan prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način koji ne uznemirava druge radnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti ravnatelja.

### **Članak 31.**

Ravnatelj je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 32.**

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primiti osoba koja je određena posebnom odlukom ravnatelja.

### **Članak 33.**

Ravnatelj, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem ovog Pravilnika, dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere u pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da isto postoji.

### **Članak 34.**

Ako ravnatelj ili ovlaštena osoba ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja radnika ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme iz prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **Članak 35.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

### **Članak 36.**

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 37.**

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **Članak 38.**

Redovno radno vrijeme, koje se u smislu ovog Pravilnika smatra punim radnim vremenom, utvrđuje se od 40 sati tjedno, a raspoređuje se u pet ili šest radnih dana tjedno, u pravilu od ponedjeljka do petka, a iznimno subotom, ako ovim Pravilnikom ili odlukom ravnatelja nije drugačije propisano.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Redoviti mjesečni fond sati je umnožak broja radnih dana u mjesecu pomnožen sa osam (8) sati redovnog radnog vremena.

### **Članak 39.**

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

### **Članak 40.**

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Učilišta samo uz dopuštenje ravnatelja ili osobe koja mijenja ravnatelja u vrijeme njegove odsutnosti.

### **Članak 41.**

Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Ravnatelj je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu s podacima koji su propisani Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Vođenje evidencije prisutnosti na radu, dolaska i odlaska s posla može se provoditi putem potpisnih lista, ili putem kontaktnih ili bez-kontaktnih kartica.

Potpisom ugovora o radu radnik pristaje i na način bilježenja prisutnosti na radu.

Nebilježenje, krivo bilježenje ili neredovito bilježenje dolaska i odlaska s rada predstavlja težu povredu radne obveze.

## **Članak 42.**

Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, uz suglasnost Upravnog vijeća, kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

Ako radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Ravnatelj može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

## **Članak 43.**

Rad radnika 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 Učilištu.

## **Članak 44.**

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Učilištu postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.

Promjeni ugovora o radu radnika prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

## **Članak 45.**

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad malodobnih radnika.

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

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na uvećanje plaće.

Ukoliko u proračunu Učilišta nisu osigurana sredstva za namjenu iz stavka 8. ovog članka, umjesto uvećanja plaće radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima rada po navedenoj osnovi.

Vrijeme korištenja slobodnih dana određuje ravnatelj u skladu s potrebama Učilišta, u pravilu u mjesecu u kojem su sati prekovremenog rada ostvareni, a najkasnije u roku od dva mjeseca od ostvarivanja prava na slobodni dan.

Slobodni dan ostvaren u skladu sa ovim Pravilnikom plaćat će se kao da je radnik radio u redovno radno vrijeme.

#### **Članak 46.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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.

Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

### **Članak 47.**

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu koje radnici obavljaju naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedpodnevnom (I. smjena) ili poslijepodnevnom (II. smjena) dijelu dana, a raspored naizmjeničnog radnog vremena radnika utvrđuje ravnatelj Učilišta.

U drugoj smjeni u pravilu rade radnici koji obavljaju poslove informiranja.

Radno vrijeme radnika u drugoj smjeni raspoređuje se u pet ili šest radnih dana tjedno, u pravilu od ponedjeljka do petka, a iznimno i subotom ukoliko u petodnevnom radnom tjednu ne ostvare puni tjedni fond sati (40h).

U slučaju iz stavka 3. ovog članka radnici subotom rade u vrijeme koje odredi ravnatelj do punog mjesečnog fonda sati.

Ravnatelj je obavezan radnike o rasporedu rada u smjenama obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u hitnim slučajevima kada to zahtijeva priroda posla.

### **Članak 48.**

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.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili posebnom odlukom ravnatelja uz suglasnost Upravnog vijeća Učilišta.

### **Članak 49.**

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, koristi se u slučajevima izvanrednih zadataka ili izvanrednih situacija iz sadržaja rada djelatnosti Učilišta koje nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje izvanrednih zadataka može odgoditi, a nije određena pripravnost.

Rad po pozivu može naložiti ravnatelj nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se prekovremenim radom.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 50.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta u toku radnog dana.

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

#### **Članak 51.**

Između dva uzastopna radna dana, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

#### **Članak 52.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Radniku koji zbog prirode posla radi u dane tjednog odmora, osigurava se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, prema odluci ravnatelja.

#### **Članak 53.**

Svake kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju najmanje četiri (4) tjedna.

#### **Članak 54.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 55.**

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

#### **Članak 56.**

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

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, a koje je nastupilo za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

## Članak 57.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen stavkom 1. ovog članka.

## Članak 58.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 (šest) mjeseci neprekidnog staža
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije **1. srpnja** tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

## Članak 59.

Godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

### 1. **s obzirom na uvjete rada:**

- |  |        |
|--|--------|
| - rad na poslovima s otežanim i posebnim uvjetima rada   | 2 dana |
| - rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 1 dan  |

### 2. **s obzirom na složenost poslova:**

- |               |        |
|---------------|--------|
| - poslovi VSS | 3 dana |
| - poslovi VŠS | 3 dana |
| - poslovi SSS | 2 dana |
| - poslovi NSS | 1 dana |

### 3. **s obzirom na dužinu radnog staža:**

- |   |        |
|---|--------|
| - od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža   | 2 dana |
| - od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža | 3 dana |
| - od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža | 4 dana |
| - od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža | 5 dana |
| - od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža | 6 dana |
| - od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža | 7 dana |
| - od navršenih 35 i više godina radnog staža          | 8 dana |

### 4. **s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- |   |        |
|---|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje             |        |

malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se četiri tjedna uvećaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenim točkama 1. do 4. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, osim u slučaju iz članka 60. ovog Pravilnika.

#### **Članak 60.**

Slijepi radnik, donator organa kao i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima pravo na najmanje 30 (trideset) dana, amaksimalno 35 dana godišnjeg odmora.

#### **Članak 61.**

Dužinu i raspored godišnjeg odmora radnika utvrđuje Planom korištenja godišnjih odmora ravnatelj polazeći od potreba organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika, u skladu s mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 62.**

Ravnatelj je obvezan radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja pisanom odlukom.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi to onemogućuju.

#### **Članak 63.**

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime radnika, radno mjesto, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 64.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova, a po odobrenju ravnatelja.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Na zahtjev radnika mora mu se omogućiti korištenje godišnjeg odmora od dva tjedna neprekidno u razdoblju od 1. lipnja do 1. listopada tekuće godine.

### **Članak 65.**

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljnog dopusta, odnosno drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 66.**

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke ravnatelja.

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.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

### **Članak 67.**

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## Članak 68.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do deset dana, tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka	5 dana
- rođenje djeteta	5 dana
- smrt člana uže obitelji (članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici)	5 dana
- smrt tazbinskih srodnika (smrt roditelja supružnika, djedova i baka, te braće i sestara supružnika)	2 dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 dana
- selidba u drugom mjestu stanovanja	4 dana
- dobrovoljno darivanje krvi	1 dan
- teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja	3 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 dana

Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teška bolest bračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha, maćeha, posvojitelja i unuka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se koriste, u pravilu, neposredno nakon darivanja krvi.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka određuje ravnatelj.

## Članak 69.

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja ima pravo na plaćeni dopust:

- za svaki ispit po predmetu	2 radna dana
- za završni rad	5 radna dana

Radniku, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ravnatelj može odobriti plaćeni dopust:

- za svaki ispit po predmetu	1 radni dan
- za završni rad	3 radna dana

O pristupanju polaganju ispita i izlasku na ispit radnici moraju priložiti potvrdu.

## Članak 70.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz članka 68. ovog Pravilnika radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju nema pravo na plaćeni dopust.

#### **Članak 71.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

#### **Članak 72.**

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, bez naknade plaće, u trajanju do 30 dana u tijeku jedne kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Učilišta, o čemu odluku donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Za vrijeme neplaćenog dopusta, radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

### **IX. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

#### **Članak 73.**

Plaće radnika Učilišta određene su Odlukom o plaćama koju donosi Upravno vijeće Učilišta.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše do 20% dodatka na plaću.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Radnik može ostvariti povećanu plaću do 20 % kada obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koji premašuju uobičajene rezultate, sukladno proračunskim mogućnostima Učilišta.

#### **Članak 74.**

Plaća i naknada plaća za prethodni mjesec isplaćuje se sukladno odredbama Odluke o plaćama.

### **Članak 75.**

Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine ravnatelj je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako Učilište kao poslodavac do dana dospjelogosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili iste ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti radniku obračun iznosa koje je dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 3. ovog članka su ovršne isprave.

### **Članak 76.**

Radnik može primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

### **Članak 77.**

Učilište kao poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustave iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

### **Članak 78.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom	50%

Prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje oduka.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

## **X. NAKNADE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 79.**

Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu sukladno osiguranim sredstvima u proračunu Učilišta, koji se isplaćuje jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 80.**

Radnik kojem Učilište kao poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka 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 u Učilištu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radniku koji odlazi u punu starosnu mirovinu može se isplatiti otpremnina u visini tri proračunske osnovice RH.

Radniku koji odlazi u prijevremenu starosnu mirovinu može se isplatiti otpremnina u visini koju posebnom odlukom odredi Upravno vijeće Učilišta, sukladno sredstvima osiguranim u proračunu Učilišta.

### **Članak 81.**

Radniku ili njegovoj obitelji može se priznati pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini 3 ( tri) proračunske osnovice RH i naknadu troškova pogreba
- smrti radnika, u visini 2 (dvije) proračunske osnovice RH i naknadu troškova pogreba
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja radnika, u visini 1 (jedne) proračunske osnovice RH.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. i 2. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članovima obitelji radnika u slučaju iz prethodnog stavka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

## **Članak 82.**

Radniku se može priznati pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika na radu, u visini 3 (tri) proračunske osnovice
- bolovanja dužeg od 90 dana u visini 1 (jedne) proračunske osnovice
- nastanka teže invalidnosti radnika, maloljetnog djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 (jedne) proračunske osnovice
- rođenja djeteta, u visini 1 (jedne) proračunske osnovice.

## **Članak 83.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova putne karte.

Radnik koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

## **Članak 84.**

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodno vrijeme, tijekom 24 sata.

## **Članak 85.**

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti radni staž i to kad navrši:

- 5 godina radnog staža – u visini 1,00 osnovice za obračun plaće
- 10 godina radnog staža – u visini 1,25 osnovice za obračun plaće
- 15 godina radnog staža – u visini 1,50 osnovice za obračun plaće
- 20 godina radnog staža – u visini 1,75 osnovice za obračun plaće
- 25 godina radnog staža – u visini 2,00 osnovice za obračun plaće
- 30 godina radnog staža – u visini 2,50 osnovice za obračun plaće
- 35 godina radnog staža – u visini 3,00 osnovice za obračun plaće
- 40 godina radnog staža – u visini 4,00 osnovice za obračun plaće
- 45 godina radnog staža – u visini 5,00 osnovice za obračun plaće.

Jubilarna nagrada isplatit će se radniku prvog narednog mjeseca nakon mjeseca u kojem je ostvareno pravo na jubilarnu nagradu.

## **Članak 86.**

Radnik ostvaruje pravo na isplatu potpore za novorođeno dijete, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

### **Članak 87.**

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina starosti u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana sv.Nikole, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena u Učilištu, dar iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni dohodak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

### **Članak 88.**

Radniku se može priznati pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane najkasnije do 31. prosinca tekuće godine te dar u naravi, sukladno osiguranim sredstvima u proračunu Učilišta, prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

### **Članak 89.**

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Učilišta uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 90.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### **Članak 91.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

### **Članak 92.**

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja primjenjuju

se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu i odredbe drugih važećih zakona i podzakonskih akata.

### **Članak 93.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

### **Članak 94.**

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

### **Članak 95.**

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme moguć je samo uz uvjet da se takav otkaz predvidi ugovorom o radu.

### **Članak 96.**

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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.

Ako u roku iz stavka 3. 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.

### **Članak 97.**

Radnik za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom.

Osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima, te da nije u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu.

### **Članak 98.**

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada u Učilištu,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Učilišta,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad
- drugih nespomenutih povreda radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi ravnatelj.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

### **Članak 99.**

Osobito teškom povredom obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom primjerice se smatraju:

- neopravdani izostanak s posla više od jednog dana
- svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
- ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu
- zlouporaba bolovanja
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
- odbijanje izvršenja radnoga zadatka
- učestalo kršenje pravila rada
- povreda poslovne tajne
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu
- otuđenje materijala, opreme, dokumenata i drugih stvari u vlasništvu Učilišta
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene
- sklapanje posla s drugim poslodavcima za svoj račun bez suglasnosti, odnosno odobrenja ravnatelja
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne
- nanošenja štete ugledu Učilišta
- postupanje suprotno općim i pojedinačnim aktima Učilišta kao i druge nespomenute povrede radnih obveza iz rada i u vezi s radom koje u postupku utvrđivanja odgovornosti ravnatelj ili Upravno vijeće ocijeni kao osobito teške povrede radne obveze i

- druge povrede utvrđene u ovom Pravilniku i Pravilniku o kućnom redu.

### **Članak 100.**

Ugovor o radu mogu izvanredno otkazati i poslodavac i radnik ako za to imaju opravdan razlog.

Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koje je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

### **Članak 101.**

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.

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

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.

### **Članak 102.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca i potpiše ponuđeni ugovor, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik odbije ponudu poslodavca ima pravo pred nadležnim sudom zatražiti zaštitu povrijeđenih prava iz radnog odnosa sukladno odredbama Zakona o radu.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

### **Članak 103.**

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

### **Članak 104.**

U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu 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.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Učilištu 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.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

### **Članak 105.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u

razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### **Članak 106.**

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obvezan prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza.

#### **Članak 107.**

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Učilišta, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom Učilišta

#### **Članak 108.**

Prije donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu uvjetovanom ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pozove da u roku tri dana kod izvanrednog otkaza, odnosno pet dana kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, usmeno ili pisano iznese obranu. Poziv na obranu radniku se uručuje na način uručenja pisanih odluka propisanih ovim Pravilnikom.

#### **Članak 109.**

U postupku otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca, a za valjanost otkaza potrebno je dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

#### **Članak 110.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Članak 111.**

Ravnatelj je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Ravnatelj je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu

#### **Članak 112.**

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Učilište ili dio Učilišta, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u Učilištu ili tom dijelu Učilišta.

Prijenos ugovora na novog poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

### **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 113.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi ravnatelj.

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

#### **Članak 114.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja može podnijeti zahtjev za zaštitu prava Upravnom vijeću u roku od 15 dana računajući od dana primitka odluke.

## **XIV. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

### **Članak 115.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku pisanim putem.

Dostava ugovora o radu i odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila u dostavnoj knjizi uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na prijavljenu adresu radnika.

### **Članak 116.**

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 pokušana i nakon proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

### **Članak 117.**

Ako se odluka radniku 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 Učilištu.

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

### **Članak 118.**

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno povrata pošiljke sa adrese koju je radnik prijavio Učilištu s naznakom „nepoznati primatelj“, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči u Učilištu, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči.

Ako radnik ima punomoćnika dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Poslodavac može dostavu odluke izvršiti i na drugi način sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku.

## **XV. PRAVA I OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU**

### **Članak 119.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

### **Članak 120.**

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, podzakonskih akata, ovoga Pravilnika i ugovora o radu te drugih općih i pojedinačnih akata ravnatelja i Upravnog vijeća.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koje ga imenuje Ravnatelj.

### **Članak 121.**

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen bez promjene u visini plaće.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

### **Članak 122.**

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na pisani zahtjev ravnatelja voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadaćama.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

### **Članak 123.**

Radnici odgovaraju za povredu radne obveze ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi sa radom.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radne obveze, ako djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno predstavlja i povredu radne obveze.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radne obveze, ako je izvršeno djelo propisano kao povreda radne obveze.

#### **Članak 124.**

Povrede radne obveze mogu biti lake i teške.

Teške povrede radne obveze propisane su člankom 99. ovog Pravilnika.

#### **Članak 125.**

Lake povrede radne obveze su:

1. učestalo kašnjenje na posao i raniji odlazak s posla,
2. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili posebnog razloga,
3. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
4. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
5. neobavješćivanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga.

#### **Članak 126.**

Za lake povrede radne obveze ravnatelj može izreći sljedeće kazne:

1. opomena,
2. javna opomena,
3. novčana kazna u visini do 10% plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena.

Javna opomena se objavljuje na oglasnoj ploči Učilišta.

#### **Članak 127.**

Za teške povrede radne obveze ravnatelj može izreći sljedeće kazne:

1. novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu od 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena,
2. premještaj na radno mjesto niže složenosti poslova, unutar iste stručne spreme,
3. uvjetna kazna otkaza ugovora o radu,
4. otkaz ugovora o radu.

Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede radne obveze ne može iznositi više od 30% ukupne plaće isplaćene radniku u tom mjesecu.

Kazna premještaja na radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto u Učilištu.

Uvjetna kazna otkaza ugovora o radu izriče se kao kazna otkaza ugovora o radu uz rok kušnje od jedne godine, s tim da se kazna neće izvršiti pod uvjetom da radnik u tom roku ne počini novu tešku povredu radne obveze.

Radniku koji u roku kušnje iz stavka 4. ovoga članka počini novu tešku povredu radne obveze otkazuje se ugovor o radu.

#### **Članak 128.**

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

Težinu povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuje ravnatelj te o istome donosi odluku.

Radnik ima pravo na odluku iz stavka 2. ovog članka podnijeti prigovor Upravnom vijeću Učilišta u roku od tri dana od dana primitka odluke.

### **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 129.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

#### **Članak 130.**

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

#### **Članak 131.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Ur.broj: 238-07-082-10-348a donijet na 10. sjednici Upravnog vijeća 13. srpnja 2010. godine.

KLASA:035-01/15-02/21

URBROJ:238-07-82-02-15-1  
Dugo Selo, 18.lipnja 2015. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA  
PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA DUGO SELO

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Pučkog otvorenog učilišta Dugo Selo dana 23. lipnja 2015. godine te je stupio na snagu dana \_\_\_\_\_.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA  
PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA DUGO SELO

Josip Horvatiček, dr.vet.med.