

Na temelju članka 26. stavak 1. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.) i članka 43. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Poreč (potpuni tekst), Klasa: 011-01/24-01/1, Ur. broj: 2167-14-05/01-24-1 od 16. siječnja 2024., Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Poreč dana 4. prosinca 2025. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA POREČ

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u daljnjem tekstu: radnik) zaposlenih kod Pučkog otvorenog učilišta Poreč (u daljnjem tekstu: Poslodavac), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor).

(2) Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod, bez diskriminacije.

Primjena povoljnijeg prava

Članak 2.

Ako su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika različito uređena ugovorom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike koji su upućeni na rad kod Poslodavca temeljem sporazuma Poslodavca s agencijom za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

(3) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na ravnatelja Pučkog otvorenog učilišta Poreč (u daljnjem tekstu: ravnatelj) koji s Poslodavcem ima sklopljen ugovor o ovlastima, pravima i odgovornostima ravnatelja, osim u dijelu u kojem su prava i obveze ravnatelja drukčije uređeni Zakonom o radu, drugim zakonima, posebnim propisima koji se primjenjuju na ustanove ili općim aktima Poslodavca. Na ravnatelja se, sukladno Zakonu o radu, ne primjenjuju odredbe ovog Pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

(4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 4.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno osobe ovlaštene za zastupanje Poslodavca.

(2) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora i drugih akata Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 5.

(1) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću sukladno ugovoru o radu, ovom Pravilniku, kolektivnom ugovoru i zakonu i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

(2) Poslodavac ima pravo odrediti radno mjesto radnika, kao i način obavljanja njegova rada.

Članak 6.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

(2) Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 7.

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika, odnosno popunjavanju radnih mjesta, donosi ravnatelj, te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti kao i vremensko trajanje ugovora o radu.

(2) Prije donošenja odluke o potrebi zapošljavanja radnika, ravnatelj je dužan utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati preraspodjelom poslova.

Članak 8.

Poslodavac Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada samostalno utvrđuje nazive radnih mjesta, broj potrebnih radnika za obavljanje poslova na pojedinim radnim mjestima, popis i opis poslova pojedinih radnih mjesta, posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom, te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti) pojedinih radnih mjesta.

Članak 9.

(1) U slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ovim Pravilnikom, Statutom i drugim Pravilnicima Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

(2) Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni, ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

(3) Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Članak 10.

(1) Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere znanja i sposobnosti te vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

(2) Provjera znanja i sposobnosti te vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se radnik zapošljava, može se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu (prethodno provjeravanje sposobnosti) i probnim radom.

(3) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se provesti na jedan ili više nastavno navedenih načina: razgovorom i/ili testiranjem, određivanjem osobi da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu, upućivanjem osobe na liječnički pregled, te na drugi prikladan način ovisno o vrsti i naravi poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.

(4) Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik Poslodavca koje imenuje ravnatelj pisanom odlukom. Povjerenstvo odnosno imenovani radnik dostavlja ravnatelju pisano izvješće (zapisnik) o rezultatima provjere znanja i sposobnosti te vještina.

Članak 11.

(1) Poslodavac može, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova, radnika uputiti na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.

(2) Zdravstvenu sposobnost za rad kod Poslodavca osoba koja traži zaposlenje dokazuje samo ispravama ovlaštene zdravstvene ustanove.

Članak 12.

U postupku izbora kandidata za radno mjesto i prilikom sklapanja ugovora o radu s odabranim kandidatom, zabranjeno je od kandidata tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 13.

(1) Upražnjena radna mjesta, osim radnog mjesta ravnatelja, popunjavaju se putem internog oglasa koji se objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca ili putem natječaja odnosno oglasa koji se objavljuju na oglasnoj ploči Poslodavca i/ili Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te internetskim stranicama Poslodavca i/ili Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

(2) Internim oglasom može se popuniti upražnjeno radno mjesto s radnikom koji je zaposlen kod Poslodavca na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ako radnik ispunjava sve uvjete za rad na tom radnom mjestu propisane Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, drugim aktima Poslodavca, zakonom i drugim propisom kojima se uređuju ta pitanja. U tom slučaju, s radnikom se sklapa dodatak ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Odluku o raspisivanju internog oglasa ili natječaja, odnosno oglasa za popunu upražnjenih radnih mjesta kod Poslodavca, u skladu s odredbama Zakona o radu i drugih propisa te akata Poslodavca i osnivača Poslodavca - Grada Poreča (u daljnjem tekstu: osnivač) koji se primjenjuju na zasnivanje radnog odnosa, donosi ravnatelj, koji vodi i postupak odabira kandidata.

(4) Uvjeti za primanje u radni odnos na upražnjena radna mjesta navedeni u internom oglasu ili natječaju odnosno oglasu te postupak izbora kandidata moraju biti u skladu sa zakonom, Statutom i drugim aktima Poslodavca kojima se uređuju ta pitanja.

Članak 14.

(1) Interni oglas, natječaj odnosno oglas iz članka 13. ovog Pravilnika sadrži:

1. puni naziv i sjedište Poslodavca,
2. naziv radnog mjesta za koje se namjerava sklopiti ugovor o radu i vrijeme trajanje ugovora o radu,
3. uvjete koje osobe koje se prijavljuju na interni oglas ili natječaj odnosno oglas trebaju ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave koje se moraju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3. ovog stavka,
5. rok u kojem se moraju dostaviti prijave na interni oglas ili natječaj odnosno oglas.

(2) Pored podataka iz stavka 1. ovog članka u internom oglasu ili natječaju odnosno oglasu mora se jasno istaknuti da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

Članak 15.

O rezultatima internog oglasa kandidati će se obavijestiti objavom na oglasnoj ploči, a o rezultatima natječaja odnosno oglasa kandidati će se obavijestiti objavom na internetskoj stranici Poslodavca.

Članak 16.

(1) Odluku o izboru kandidata između osoba koje su se prijavile na interni oglas, natječaj odnosno oglas donosi ravnatelj.

(2) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s odabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Upoznavanje radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada i zaštitom na radu

Članak 17.

Prije sklapanja ugovora o radu, odnosno prilikom stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se

uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca, s odredbama Kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca te s ostalim propisima iz radnih odnosa, kao i s organizacijom rada i zaštitom na radu kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 18.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (3) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
 1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te 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 kratki popis ili opis poslova,
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 5. 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,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja tog odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primanja na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima,
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (4) Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 19.

- (1) Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.
- (2) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi prvog radnog dana određenog ugovorom o radu, ugovor o radu će se raskinuti.

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 21.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom ili zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 22.

- (1) 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.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) 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
 - obavljanja posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja (sezonski poslovi, privremeno povećanje opsega posla, privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba, ostvarivanje određenog programa ograničenog trajanja, zapošljavanje radnika koji ne ispunjava potrebne uvjete do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima i za druge poslove čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja).

Članak 23.

- (1) 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.
- (2) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 1. ovog 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.

Članak 24.

- (1) Iznimno od članka 22. i članka 23. ovog Pravilnika, 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,
 - potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
 - zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Istekom roka od tri godine iz članaka 22. i 23. ovog Pravilnika, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka

radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 25.

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 26.

(1) Poslodavac je dužan radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji je sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme kad se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim znanjima i složenosti poslova, te im, sukladno mogućnostima, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme obavijestiti o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Dodatni rad

Članak 27.

Poslodavac može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom sukladno odredbama Zakona o radu.

Zdravlje radnika

Članak 28.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga sprječava ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir.

Članak 29.

(1) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja odjela o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(2) Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana o dana prestanka razloga koji ga je u tome sprječavao.

(3) Postupanje radnika protivno odredbama stavaka 1. i 2. ovog članka razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 30.

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka ne može se otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

(2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 31.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika ili ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 32.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan u pisanom obliku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio, a ako to nije moguće ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 33.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Ako je Poslodavac poduzeo mjere da radniku osigura poslove iz stavka 1. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca

Članak 34.

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, sredstva rada, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost radnika.

Zaštita na radu

Članak 35.

(1) Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

(2) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način

Članak 36.

(1) Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: ravnatelj, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, ovlaštenik Poslodavca ako je imenovan (pisanom odlukom ravnatelja), svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

(2) Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu i da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

(3) Svaki radnik je dužan koristiti postrojenja, uređaje, opremu i sredstva rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost radnika i drugih osoba koje se nalaze u prostorima Poslodavca.

Članak 37.

Radnik kojemu se dogodila nesreća na radu dužan je o tome odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno voditelja odjela ili neposredno nadređenu osobu radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe dužne poduzeti povodom nesreće na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Članak 38.

U obavljanju svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost postrojenja, uređaja i opreme.

Članak 39.

(1) Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na radnom mjestu i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na postrojenjima, uređajima, opremi i sredstvima rada odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog radnika i/ili voditelja odjela ili radnika određenog za obavljanje aktivnosti zaštite na radu ili ovlaštenika Poslodavca ako je imenovan, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

(2) Radnik je dužan postupiti na način opisan u stavku 1. ovog članka i u slučaju takvih postupaka drugih radnika ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja postrojenja, uređaja, oprema i sredstava rada Poslodavca.

Zaštita zdravlja

Članak 40.

Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 41.

Poslodavac može na svoj trošak, u skladu s financijskim mogućnostima, osigurati provođenje preventivnih sistematskih liječničkih pregleda i/ili dodatnog zdravstvenog osiguranja za sve radnike.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 42.

- (1) Osobni podaci o radnicima smiju se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Podatke iz stavka 1. ovog članka može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.
- (3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.
- (4) Osobe iz stavaka 2. i 3. ovog članka moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.
- (5) Osobe iz stavaka 2. i 3. ovog članka imenuje ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 43.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu kojim se uređuju evidencije radnika.

Članak 44.

Osim evidencije o radnicima iz članka 43. ovog Pravilnika, Poslodavac je dužan voditi i posebne evidencije o drugim osobama ako koristi njihov rad sukladno posebnom propisu kojim se uređuju evidencije radnika.

Članak 45.

- (1) Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja, posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisima, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Štetne posljedice nepravovremene dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 46.

- (1) Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći od tri, niti duži od šest mjeseci.
- (2) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a smije se produžiti razmjerno dužiti trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 47.

- (1) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.
- (2) Ravnatelj može, prema potrebi, uz rukovoditelja iz stavka 1. ovog članka odrediti pisanom odlukom i drugu osobu odnosno povjerenstvo koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu ili može odlučiti da osobno ocjenjuje rad radnika na probnom radu.
- (3) Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Članak 48.

- (1) Pri ocjenjivanju probnog rada polazi se od sljedećih kriterija:
 - kvalitete rada,
 - odnosa prema radu,
 - odnosa prema sredstvima rada,
 - odnosa prema drugim radnicima,
 - radne discipline,
 - provjere praktičnog znanja za rad na siguran način,
 - po potrebi i drugim kriterijima koje utvrđuje ravnatelj.
- (2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (3) Otkazni rok kod ugovoreno probnog rada je najmanje sedam dana

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 49.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Poslodavac, sukladno mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja radnika.
- (3) Radnici su dužni sudjelovati u programima školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.
- (4) Prije upućivanja na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.
- (5) Prava i obveze između radnika koji je od strane Poslodavca upućen na obrazovanje i osposobljavanje i Poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom, a na temelju odluke Upravnog vijeća.

Članak 50.

- (1) Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.
- (2) U slučaju prestanka radnog odnosa otkazom radnika ili izvanrednim otkazom radniku ili otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi eventualne njegove troškove obrazovanja iz članka 49. ovog Pravilnika

Članak 51.

(1) Osobu koja se pri put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može se zaposliti kao pripravnika.

(2) Radni odnos u svojstvu pripravnika može se zasnovati za poslove za koje je Pravilnicima koje donosi Poslodavac i drugim aktima ili odlukama Poslodavca predviđeno da se ne traži radno iskustvo, ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Hrvatski zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da naknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 52.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 53.

(1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava i prema programu stručnog osposobljavanja kojeg donosi Poslodavac koji je dužan osigurati njegovu provedbu.

(3) Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu.

(4) Pripravnik se radi osposobljavanja za samostalan rad može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

(5) Ravnatelj pisanom odlukom imenuje povjerenstvo koje tijekom pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju pripravničkog staža provjerava osposobljenost pripravnika za samostalan rad, ako postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalni rad nije drukčije uređeno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 54.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.

(2) U slučaju da je sukladno stavku 1. ovog članka propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 47. i članka 48. ovog Pravilnika.

Članak 55.

Nakon uspješno provedene pripravničke prakse, ako je propisano i položenog stručnog ispita, s pripravnikom se može zasnovati radni odnos ako postoji potreba i mogućnost za zapošljavanje novog radnika kod Poslodavca na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom, ako nije drukčije uređeno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 56.

- (1) 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).
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 57.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan 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.
- (2) 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.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 58.

- (1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

Članak 59.

- (1) Rad u nepunom radnom vremenu može se ugovarati sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.
- (5) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

(6) Poslodavac može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, rasporediti radne obveze u sve dane u tjednu ili samo u neke dane u tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 60.

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao propisi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

(2) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 61.

(1) Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

(2) Poslodavac je dužan pisani zahtjev iz stavka 1. ovog članka na dokaziv način uručiti radniku najkasnije dan prije početka prekovremenog rada.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Poslodavac je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

(4) Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno niti duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(6) 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.

Noćni rad

Članak 62.

Noćnim radom smatra se rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 63.

(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju može raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 64.

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se rasporediti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Poslodavac utvrđuje plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) 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.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodjeljenom punom radnom vremenu.

Evidencije radnog vremena

Članak 65.

(1) Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu o radu i drugim propisima te posebnim Pravilnikom kojeg donosi nadležni ministar, a kojim se uređuje sadržaj i način vođenja evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca.

(2) Evidencija o radnom vremenu sadrži najmanje sljedeće podatke:

- ime i prezime radnika,
- osobni identifikacijski broj,
- spol,
- dan, mjesec i godinu rođenja,
- državljanstvo,
- prebivalište, odnosno boravište
- dozvolu za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako ih je radnik državljanin treće zemlje obvezan imati
- stručno obrazovanje te posebni ispiti i tečajevi koji su uvjet za obavljanje posla, uvjerenja, licence, certifikate i sl.
- datum u mjesecu,
- datum početak rada,
- naziv radnog mjesta, odnosno narav ili vrsta rada na koje se radnik zapošljava,
- vrsta sklopljenog ugovora o radu.

- datum i razlog prestanka radnog odnosa,
- datum podnošenja prijave (početka, promjene, prestanka) na obvezna osiguranja radnika kao osiguranika po osnovi radnog odnosa, uključujući i dobrovoljno mirovinsko osiguranje, ako poslodavac sudjeluje u plaćanju istog, te obveznog zdravstvenog osiguranja tijekom rada u inozemstvu
- vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- ukupno dnevno radno vrijeme,
- vrijeme terenskog rada,
- vrijeme nenazočnosti na poslu,
- vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
- blagdani i drugi neradni dani posebnim propisom,
- vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
- vrijeme roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
- vrijeme plaćenih dopusta,
- vrijeme neplaćenih dopusta,
- vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
- vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
- vrijeme provedeno u štrajku,
- vrijeme isključenja s rada (lockout).

(3) Osim podataka iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i slično).

(4) Evidenciju o radnom vremenu Poslodavac vodi za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće, uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od podataka nije poznat na kraju radnog dana, Poslodavac je dužan isti unijeti u evidenciju odmah po saznanju tog podatka.

(5) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, kao i svaki izlazak iz prostorija Poslodavca tijekom radnog vremena u skladu s uputom ili odlukom Poslodavca

Članak 66.

Poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, kao i za radnike za koje, zbog posebnosti njihovim poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti (kao npr. ravnatelja), voditi evidenciju o radnom vremenu, sukladno Zakonu o radu i posebnim propisima o evidenciji radnika.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 67.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.
- (4) Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.
- (5) Stanka se ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena.
- (6) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme i način korištenja stanke uredit će se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.

Dnevni odmor

Članak 68.

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

Tjedni odmor

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 68. ovog Pravilnika.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) U slučaju da radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 68. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 70.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca utvrđeni kao poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovog članka nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca (Pučkog otvorenog učilišta Poreč).

Članak 71.

(1) Trajanje godišnjeg odmora određeno u članku 70. ovog Pravilnika povećava se za dodatni broj radnih dana i to:

a) s obzirom na dužinu radnog staža:

- radnicima od 5 do 10 godina radnog staža - 2 dana,
- radnicima od 10 do 15 godina radnog staža - 4 dana,
- radnicima od 15 do 20 godina radnog staža - 6 dana,
- radnicima od 20 do 25 godina radnog staža - 8 dana,
- radnicima s više od 25 godina radnog staža - 10 dana,

b) s obzirom na složenost poslova i odgovornost radnih zadataka:

- za obavljanje poslova i radnih zadataka za koje je uvjet visoka stručna sprema - 5 dana,
- za obavljanje poslova i radnih zadataka za koje je uvjet najmanje viša stručna sprema - 4 dana,
- za obavljanje poslova i radnih zadataka za koje je uvjet najmanje srednja stručna sprema - 3 dana,
- za obavljanje poslova i radnih zadataka za koje je uvjet niža stručna sprema - 2 dana,

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- radniku s dvoje ili više djece do 10 godina starosti - 3 dana,
- radniku s jednim djetetom mlađim od 10 godina starosti - 1 dan,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu na temelju odgovarajuće isprave - 5 dana,
- samohranom roditelju kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina starosti - 3 dana
- radniku s invaliditetom većim od 50% - 3 dana.

(2) Radnik ima pravo na najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora, neovisno od zbroja dana godišnjeg odmora iz stavka 1. točaka a) do c) ovog članka.

Članak 72.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 70. stavkom 3. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 70. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 70. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 73.

(1) Blagdani i neradni dani utvrđeni posebnim zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradni dan utvrđen posebnim zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 74.

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

Članak 75.

Jedanput godišnje radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Članak 76.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kad mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje tog dijela godišnjeg odmora.

Članak 77.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora pisano obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(4) Pisana obavijest o rasporedu, trajanju i korištenju godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka na dokaziv način dostavlja se u radniku na radno mjesto, a ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, na dokaziv način dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta koju je prijavio Poslodavcu.

Članak 78.

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

(2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Članak 79.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, 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 80.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora najmanje u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri mjeseca.

Plaćeni dopust

Članak 81.

(1) Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, i to u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana,
- rođenja djeteta – 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka – 5 radnih dana,
- smrti brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika, zetova i snaha – 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 3 radna dana,
- teške bolesti člana uže obitelji – 3 radna dana,
- elementarne nepogode koja neposredno ugrožava radnika, članove njegove uže obitelji, osnovne uvjete za stanovanje te gospodarske objekte – 5 radnih dana,
- nastupanja na kulturnim ili sportskim priredbama u organizaciji osnivača ili sindikata – 2 radna dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugim osnovama.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi, prvi idući dan ili u dogovoru s Poslodavcem neki drugi dan.

(4) Pravo iz stavka 3. ovog članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(5) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radnik može koristiti isključivo u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

(6) Ako okolnosti zbog kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je koristio godišnji odmor ili bio odsutan s posla zbog privremene nesposobnosti za rad.

Članak 82.

(1) Radnik kojeg Poslodavac upućuje na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do 15 radnih dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

(3) Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana.

Članak 83.

(1) Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 81. i članka 82. ovog Pravilnika donosi Poslodavac na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, pri čemu odluku

o pravu korištenja plaćenog dopusta u trajanju do sedam dana donosi ravnatelj, a odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta u trajanju od sedam ili više dana donosi Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Poreč (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće).

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

Neplaćeni dopust

Članak 84.

(1) Na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku u trajanju do najviše 30 dana u kalendarskoj godini, osim ako nije drukčije određeno kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja Poslodavca, koje prilikom razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust mora voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Poslodavca.

(5) Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

(6) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Odsutnost s posla

Članak 85.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 86.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Članak 87.

(1) Radniku za obavljeni rad kod Poslodavca pripada plaća koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću.

(2) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

(3) Radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće za 0,5% za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža kod Poslodavca.

(4) Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Članak 88.

Obračunsku vrijednost (osnovicu) za obračun i isplatu plaća utvrđuje Upravno vijeće i to u bruto iznosu koji je istovjetan iznosu osnovice za obračun i isplatu plaća zaposlenika u upravnim tijelima osnivača Poslodavca.

Članak 89.

(1) Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto na kojem radnici rade utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Pučkog otvorenog učilišta Poreč.

(2) Koeficijent pripravnika umanjuje se za 20%.

Dodatak na plaću

Članak 90.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za ostvarene sate rada za:

- noćni rad - 50%,
- prekovremeni rad - 50%,
- subotom - 30%
- nedjeljom - 50%
- dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata - 10%.
- za rad u drugoj smjeni u slučaju rada u različitim smjenama - 10%
- rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom - 150%.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(3) Poslodavac po osnovi prekovremenog rada može odobriti korištenje slobodnih dana u omjeru 1 : 1,5 umjesto povećanja plaće predviđenom stavkom 1. ovog članka, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Članak 91.

(1) Radnik može, na temelju posebne pisane odluke Poslodavca, ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio do 30% ovisno o radnom učinku i rezultatima rada kad obavlja poslove u opsegu i kvaliteti koji premašuju uobičajene rezultate rada.

(2) Kod donošenja pisane odluke iz stavka 1. ovog članka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

(3) Postotak povećanja plaće iz stavka 1. ovog članka i ostvarivanje radnih rezultata iz stavka 2. ovog članka utvrđuje ravnatelj posebnom odlukom u pisanom obliku, koja mora biti obrazložena.

(4) U slučaju da radnik u roku od tri do šest mjeseci ostvaruje ispod prosječne rezultate pokrenut će se postupak radi utvrđivanja razloga ostvarivanja takvih rezultata.

Naknada plaće

Članak 92.

(1) Radnik, kada ne radi, ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca u slijedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane utvrđene posebnim zakonom,
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u skladu s potrebama i nalogom poslodavca
- kad poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti pred nadležnim sudom zaštitu.

(2) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

(3) Naknada plaće isplaćuje se radniku zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Članak 93.

(1) U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini od 85% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

(2) Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

(3) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a ne radi se o slučaju opisanom u stavku 2. ovog članka, isplaćuje se u visini koju obračunava i priznaje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Članak 94.

Za rad u Radničkom vijeću, predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom Poslodavca i Radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Naknada za prijevoz

Članak 95.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu od 0,21 eura po kilometru na priznatim relacijama.

(2) Priznata relacija je, u smislu stavka 1. ovog članka, udaljenost od preko 2 kilometra do najviše 50 kilometara od naselja prebivališta, odnosno boravišta radnika do naselja mjesta rada radnika, koja se utvrđuje u kilometrima po najkraćoj ruti prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, a svaki započeti kilometar računa se kao cijeli kilometar.

- (3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.
- (4) U slučaju kad radnik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada troškova prijevoza isplatit će mu se razmjerno broju dolazaka na posao u pojedinom mjesecu.
- (5) Radniku se ne priznaje trošak prijevoza taksi prijevozom.

Naknada za službeni put

Članak 96.

- (1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na naknadu putnih troškova za onu vrstu prijevoza i onu relaciju utvrđenu putnim nalogom.
- (2) Radnik na službenom putu u zemlji ima pravo na cijelu dnevnicu, odnosno pola dnevnice u neoporezivom iznosu sukladno važećim poreznim propisima, kao i na trošak noćenje u visini hotelskog računa u hotelu do tri zvjezdice.
- (3) Trošak taksi prijevoza i ostale troškove posebno odobrava ravnatelj.
- (4) Naknada troškova i dnevnica za službeni put u inozemstvo utvrđuje se prema propisima koji se primjenjuju na državne službenike i namještenike u tijelima državne uprave.
- (5) Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog puta.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 97.

- (1) Radniku se može odobriti korištenje vlastitog osobnog vozila za službeno putovanje i u službene svrhe.
- (2) Korištenje osobnog vozila za službeno putovanje i u službene svrhe odobrava ravnatelj.
- (3) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila u službene svrhe naknadit će mu se troškovi u neoporezivom iznosu naknade sukladno važećim poreznim propisima po prijednom kilometru na odobrenoj relaciji.
- (4) Naknada iz stavka 3. ovog članka ostvaruje se otvaranjem putnog naloga koji glasi na radnika za putovanje na koje se isti upućuje po nalogu ravnatelja sa svrhom izvršenja zadataka izvan sjedišta Poslodavca, a na udaljenosti najmanje 30 km od mjesta rada.
- (5) Ako je radniku odobreno korištenje osobnog automobila u službene svrhe na udaljenostima manjim od 30 km od mjesta rada ili mjesta prebivališta, odnosno boravišta radnika (tzv. loko vožnja), naknadit će mu se troškovi u iznosu koji je ovim Pravilnikom utvrđen za naknadu troškova prijevoza na posao i s posla po prethodno predanom izvješću o loko vožnji.

Paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane

Članak 98.

- (1) Radniku se može isplatiti, prilikom isplate plaće, novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u mjesečnom iznosu koji iznosi 1/12 neoporezivog iznosa za te namjene sukladno važećim poreznim propisima, pri čemu ukupna godišnja isplaćena naknada po pojedinom

radniku ne može prelaziti visinu neoporezivog iznosa za te namjene, sukladno važećim poreznim propisima u trenutku svake isplate.

(2) Odluku o iznosu i isplati naknade iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.

Novčana potpora

Članak 99.

(1) Obitelj radnika ima pravo na novčanu potporu:

- za smrt radnika – u visini neoporezivog iznosa za te namjene, sukladno važećim poreznim propisima u trenutku isplate.

(2) Radnik ima pravo na novčanu potporu jednom godišnje po svakoj osnovi:

- za smrt supružnika, djeteta i roditelja – u visini neoporezivog iznosa za te namjene, sukladno važećim poreznim propisima u trenutku isplate,
- za bolovanja duže od 90 dana - u visini neoporezivog iznosa za te namjene, sukladno važećim poreznim propisima u trenutku isplate,
- zbog nastanka teške invalidnosti - u visini neoporezivog iznosa za te namjene, sukladno važećim poreznim propisima u trenutku isplate.

(3) Odluku o isplati novčane potpore iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka donosi ravnatelj.

Jubilarna nagrada

Članak 100.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod istog Poslodavca i to za navršenih:

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

(2) Osnovica za izračun jubilarne nagrade iz stavka 1. ovog članka je osnovica za obračun plaće iz članka 88. ovog Pravilnika u bruto iznosu.

(3) Kao staž kod istog poslodavca računa se i neprekinuti staž kod pravnih prednika Poslodavca uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom odnosu.

(4) U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se razdoblje mirovanja prava i obveza ne uračunava u razdoblje potrebno za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

(5) Jubilarna nagrada isplaćuje se do kraja godine u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

(6) Odluku o visini i isplati jubilarne nagrade donosi ravnatelj.

Prigodne godišnje nagrade

Članak 101.

(1) Poslodavac može, ovisno o gospodarskim prilikama i poslovnim rezultatima, temeljem posebne odluke tijekom godine radnicima isplatiti prigodne nagrade (nagrade za uskršnje i božićne blagdane, naknada za godišnji odmor i sl.).

(2) Kada se prigodna nagrada isplaćuje kao naknada za godišnji odmor, pravo na naknadu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su stekli pravo na puni godišnji odmor.

(3) Nagrada iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se najkasnije do kraja mjeseca lipnja za tekuću godinu.

(4) Kada se prigodna nagrada isplaćuje kao nagrada za uskršnje i božićne blagdane, pravo na nagradu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca, a u slučaju isplate nagrade za božićne blagdane uz uvjet da su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje ta nagrada efektivno radili najmanje šest mjeseci kod Poslodavca.

(5) Visinu i način isplate nagrade iz stavka 2 i stavka 4. ovog članka utvrđuje osnivač Poslodavca.

Dar za djecu

Članak 102.

(1) Za svako dijete radnika do 15 godina starosti (koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti), Poslodavac može jednom godišnje radniku osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar (dar djetetu).

(2) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca pravo na dar djetetu iz stavka 1. ovog članka ostvaruje samo jedan roditelj.

(3) Novčani iznos iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

(4) Visinu i način isplate dara djetetu utvrđuje osnivač Poslodavca.

Kolektivno osiguranje

Članak 103.

Poslodavac na svoj teret kolektivno osigurava radnike od rizika ozljede na radu.

VIII. POSLOVNA TAJNA, ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA I PRAVILA O REDU

Poslovna tajna

Članak 104.

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

(2) Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 105.

Sa svim postrojenjima, uređajima, opremom, alatom, priborom i sredstvima rada mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Članak 106.

(1) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta kojima se koristi Poslodavac ili koji su u njegovom vlasništvu.

(2) Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja ravnatelja.

(3) Ravnatelj može dati nalog za obavljanje pregleda radnika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 107.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 108.

(1) Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava i sredstava ovisnosti na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

(2) Radnik je na zahtjev ravnatelja ili druge ovlaštene osobe dužan pristupiti alkotestu.

Pravila o redu

Članak 109.

(1) Osobe nadređene radnicima dužne su voditi brigu o radnicima, poznavati njihova zaduženja, nadzirati njihov rad i davanjem potrebnih uputa olakšati obavljanje poslova.

(2) Za posljedice izdanih naloga odgovara osoba koja ih je izdala.

Članak 110.

Radnik je obvezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje te život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i za sprječavanje požara te uputa proizvođača sredstava rada, opreme i uređaja,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i

postupke drugih osoba koje mogu oštetiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika ili drugih osoba,

- primjereno se ponašati u tijeku procesa rada prema ravnatelju, ostalim radnicima Poslodavca i korisnicima,
- svakog dana pred kraj radnog vremena urediti radno mjesto i sredstva za rad.

Članak 111.

Privatni posjeti i zadržavanje u prostoru Poslodavca tijekom radnog vremena od strane osoba koje nisu radnici, dopušteni su samo u iznimnim slučajevima i ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 112.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Upravnog vijeća, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koje obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog 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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(3) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 113.

(1) Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

(2) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao Poslodavcu.

(3) U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

(5) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećim osobama, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 114.

(1) Visina štete utvrđuje se temeljem cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta, a u slučaju da se šteta ne može utvrditi na taj način, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

(2) Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

(3) U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 115.

(1) Poslodavac može djelomično ili potpuno osloboditi radnika od dužnosti naknade štete za koju je odgovoran pod uvjetima da štetu nije učinio namjerno, da do tada nije uzrokovao štetu i da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca, ili
- ako bi se zbog isplate naknade štete radnik našao u osobito teškom socijalnom i materijalnom položaju, ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

(2) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju radnika od dužnosti naknade štete donosi Upravno vijeće na temelju pisane zamolbe radnika.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak ugovora o radu

Članak 116.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- prestankom Pučkog otvorenog učilišta Poreč i brisanjem iz sudskog registra u skladu s posebnim propisima,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca koji mora biti sklopljen u pisanom obliku,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 117.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 118.

(1) 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).

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

(3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.

Članak 119.

(1) Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Članak 120.

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

(2) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, posebno se smatra:

- otuđenje imovine Poslodavca,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- povreda poslovne tajne,
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca,
- konzumiranje i unošenje u prostorije Poslodavca alkohola i opojnih droga,
- odbijanje alkotesta,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- uništavanje imovine poslodavca,
- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava,
- izazivanje nereda, tučnjave te grubo i neprimjereno verbalno i drugo ponašanje prema drugim radnicima, ravnatelju, članovima Upravnog vijeća, Poslodavcu, njegovim poslovnim partnerima i korisnicima.

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

Članak 121.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 122.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

Članak 123.

(1) Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu.

(2) 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 iz Zakona o radu.

(3) 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.

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

(5) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca od otkaznog roka određenog Zakonom o radu, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

(7) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 124.

(1) Odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kad Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

XII. OTPREMNINA

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 125.

- (1) Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu u iznosu od šest prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih kod Poslodavca, osim ako je kolektivnim ugovorom drukčije određeno.
- (2) Pod prosječnom mjesečnom plaćom u smislu stavka 1. ovog članka podrazumijeva se prosječna plaća isplaćena kod Poslodavca u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu zbog odlaska u mirovinu.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu prije navršene 65 godine života ostvaruje pravo na dodatnu otpremninu u iznosu od jedne prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu zbog odlaska u mirovinu, za svakih nedostajućih šest mjeseci života, osim ako je kolektivnim ugovorom drukčije određeno. Dodatna otpremnina može se priznati i isplatiti za razdoblje do najviše pet godina.
- (4) Otpremnina se isplaćuje najkasnije u roku od trideset dana od dana prestanka radnog odnosa.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 126.

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu te u iznosu propisanom istim Zakonom.
- (2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 127.

- (1) Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donose osobe ili tijela ovlaštena Statutom Poslodavca, ako zakonom, drugim propisom, aktom o osnivanju, ovim Pravilnikom ili drugim pravilima Poslodavca za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba ili drugo tijelo.
- (2) Osoba ili tijelo iz stavka 1. ovog članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.
- (3) Sve odluke o pravu i obvezama radnika iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom uručuju se radniku, u pravilu, neposredno na ruke u prostorijama Poslodavca uz naznaku datuma uručjenja i potpisa radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.
- (4) U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 3. ovog članka, dostava se radniku vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta koju je prijavio Poslodavcu.

(5) Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom tri dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 128.

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

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

(4) O zahtjevu radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 129.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (dalje u tekstu: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera sukladno odredba Zakona o radu.

(2) Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Podnošenje pritužbi

Članak 130.

(1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (dalje u tekstu: pritužba).

(2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 131.

(1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje ravnatelj pisanom odlukom, na mandat od četiri godine uz mogućnost reizbora.

(2) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi je zamjenik ovlaštene osobe.

(3) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje ravnatelj.

Članak 132.

- (1) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.
- (2) Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.
- (3) U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Članak 133.

- (1) Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.
- (2) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.
- (3) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 134.

- (1) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.
- (2) Mjere iz stavka 1. ovog članka su sljedeće:
 - upozorenje;
 - donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
 - izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 135.

- (1) Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.
- (2) Za tajnost podataka odgovaraju svih radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira na zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 136.

- (1) Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti Radničko vijeće, osigurati Radničkom vijeću potrebne uvjete za rad.
- (2) Poblize uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazum između Radničkog vijeća i Poslodavca, u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem Poslodavca.

(3) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom kod njega.

Članak 137.

(1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati uvjete za provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja.

(2) Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ako postoji.

Članak 138.

(1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

(2) 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 Poslodavca.

(3) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće i ako nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika iz stavka 1. ovog članka dužan je sazvati ravnatelj.

XVI. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 139.

(1) Poslodavac kao javna ustanova za trajnu naobrazbu, kulturu i informiranje svoju djelatnost obavlja putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji djelotvornog obavljanja djelatnosti s područja programa rada i razvoja Pučkog otvorenog učilišta Poreč (u daljnjem tekstu ovog članka: Učilište) pod najpovoljnijim uvjetima.

(2) Struktura organizacije rada Učilišta počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

(3) Tijela Učilišta su Upravno vijeće, ravnatelj i stručno vijeće.

(4) Upravno vijeće je kolegijalno tijelo koje upravlja Učilištem.

(5) Ravnatelj je voditelj Učilišta. Ravnatelj ima položaj i ovlaštenja poslovnog tijela i stručnog voditelja.

(6) Stručno vijeće je kolegijalno stručno tijelo Učilišta.

(7) Unutarnji ustroj Učilišta organiziran je po sljedećim organizacijskim jedinicama/odjelima:

- 1) ODJEL ZA FINACIJE I RAČUNOVODSTVO ,
- 2) ODJEL ZA KADROVSKE I OPĆE POSLOVE,
- 3) GLAZBENO-SCENSKI ODJEL,
- 4) LIKOVNI ODJEL,
- 5) OBRAZOVNI ODJEL,
- 6) ODJEL ZA GRADSKE MANIFESTACIJE.

(8) Odjelima rukovode voditelji odjela. Voditelji odjela za svoj rad neposredno odgovaraju ravnatelju. Na obavljanju stručnih i administrativnih poslova u pojedinim odjelima, rade stručni djelatnici / radnici na radnim mjestima utvrđenim Pravilnikom u unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 140.

Sva prava koja temeljem Zakona o radu, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika imaju po osnovi radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom radnici zaposleni kod Poslodavca ima i ravnatelj uz prava i obveze ravnatelja iz ugovora o pravima i obvezama ravnatelja, drugih zakona i općih akata Poslodavca.

Članak 141.

Ovaj Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Članak 142.

Izvorno tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje tijelo koje ga je donijelo.

Članak 143.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti:

- Pravilnik o radu, Klasa: 612-02/02-01/214, Ur.Broj: 2167/01-11-02 od 01.03.2002.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, Klasa: 612-02/02-01-1155, Ur.broj: 2167/01-11-02 od 09.10.2002.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (1.3.2002.g. i 9.10.2002.g.), Klasa: 612-02/04-01-1220, Ur. broj: 2167/01-11-04 od 06.09.2004.,
- Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu (1.3.2002.g. i 9.10.2002.g.), Klasa: 612-02/05-01-510, Ur. broj: 2167/01-11-05 od 23.05.2005.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (1.3.2002.g., 9.10.2002.g. i 6.9.2004.g.), Klasa: 612-02/10-01-939, Ur. broj: 2167/01-11-10 od 29.06.2010.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (1.3.2002.g., 9.10.2002.g., 6.9.2004.g., 23.5.2005.g. i 29.6.2010.g.), KLASA: 003-04/15-01/01, URBROJ: 2167/01-14-05/01-15-1 od 17.02.2015.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (1.3.2002.g., 9.10.2002.g., 6.9.2004.g., 23.5.2005.g., 29.06.2010.g. i 17.02.2015.g.), KLASA: 003-04/18-01/02, URBROJ: 2167/01-14-05/01-18-01 od 26.07.2018.,
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, KLASA: 003-04/18-01/02, URBROJ: 2167/01-14-05/01-18-02 od 27.9.2018.,
- Pravilnik o privremenim dopunama Pravilnika o radu, KLASA: 003-04/20-01/1, URBROJ: 2167/01-14-05/01-20-1 od 30.4.2020.,
- Pravilnik o privremenim dopunama Pravilnika o radu, KLASA: 003-04/20-01/2, URBROJ: 2167/01-14-05/01-20-1 od 29.7.2020., te
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (1.3.2002.g., 9.10.2002.g., 6.9.2004.g., 23.5.2005.g., 29.6.2010.g., 17.02.2015.g. i 27.7.2018.g.), KLASA: 011-04/22-02/1, URBROJ: 2163-6-14-05/01-22-2 od 30.6.2022..

Članak 144.

(1) Prije donošenja ovog Pravilnika, sukladno članku 150. Zakona o radu, provedeno je savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom koji, temeljem članka 153. stavka 3. Zakona o radu, obavlja prava i obveze radničkog vijeća.

(2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osmog) dana od njegova objavljivanja na način propisan Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu („Narodne novine“, broj 146/14.)



Pučko otvoreno učilište Poreč

Predsjednik Upravnog vijeća
Azeglio Picco

Poreč-Parenzo, 4. prosinca 2025. godine

KLASA: 011-01/25-02/1

URBROJ: 2167-14-01/01-25-2

Utvrdjuje se da je Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Pučkog otvorenog učilišta Poreč dana 4. prosinca 2025.godine te stupa na snagu 12. prosinca 2025. godine



Pučko otvoreno učilište Poreč

ravnateljica
Vesna Tripar



U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE



U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE