

Na temelju članka 76 i 81. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Buje-Università popolare aperta di Buie od 9.3.2013. i članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14) Upravno vijeće na sjednici održanoj 29. prosinca 2015. godine I odluke Upravnog vijeća od 24. ožujka 2016. godine, donijelo je:

PRAVILNIK O RADU (potpuni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Pučko otvoreno učilište Buje-Università popolare aperta di Buie kao poslodavac (u daljem tekstu: Učilište) uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Učilišta i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Učilištu.

Članak 2.

Odredbe ovoga pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Učilištem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su s Učilištem sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

Nitko u Učilištu ne može početi s radom prije sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 3.

Odredbe ovoga pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Učilišta, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Učilišta uređen povoljnije od položaja iz ovoga pravilnika.

Članak 4.

Pravilnikom o unutrašnjem ustroju i načinu rada Učilišta, utvrdit će se poslovi za pojedina radna mjesta, odgovornost radnika za izvršavanje poslova, uvjeti koje radnici trebaju ispunjavati za obavljanje poslova i druga pitanja vezana za organizaciju i sistematizaciju radnih mjesta.

Članak 5.

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

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Učilišta.

Članak 6.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.

Prava i obveze radnika i Učilišta iz ugovora o radu, zakona i ovoga pravilnika ostvaruju se od

dana početka rada radnika u Učilištu.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Na temelju ukazane potrebe ravnatelj učilišta upućuje zahtjev Upravnom vijeću za utvrđivanje potrebe za povećanjem broja radnika.

Nakon pribavljene suglasnosti Grada Buja, Upravno vijeće donosi odluku o sklapanju ugovora o radu s radnikom, a sukladno odredbama *Pravilnika o unutrašnjem ustroju i načinu rada Učilišta*.

Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje ravnatelj.

Članak 8.

Radnici se u Učilištu zapošljavaju temeljem natječaja odnosno oglasa sukladno Zakonu.

Članak 9.

Učilište natječaj objavljuje na oglasnoj ploči i na internetskim stranicama.

Natječaj i prijava iz članka 9. sadrži:

- puni naziv i sjedište Učilišta
- naziv ili vrstu posla za koji će se sklopiti ugovor o radu
- uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
- isprave koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 3.
- 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.

Članak 10.

Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima, kolektivnim ugovorom i sistematizacijom radnih mjesta i poslova.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim uglavcima ugovora.

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

- strankama te njihovu prebivalište odnosno sjedištu
- mjestu odnosno mjestima rada radnika
- nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme

- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Učilište
- utvrđivanju plaće i drugim isplatama
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 12.

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 uglavke ugovora o radu iz članka 12. ovoga pravilnika.

Članak 13.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni posebni uvjeti, radni odnos može se zasnovati samo s osobom koja ispunjava te uvjete.

Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do izbora, do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

Članak 14.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 15.

Ravnatelj o neizboru pismeno izvješćuje osobe koje prema natječaju nisu izabrane.

Članak 16.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

b. Rad na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ravnatelj samostalno donosi odluke o zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme.

Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Učilišta.

Članak 18.

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Učilištu na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Učilištu zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

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

Članak 19.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

c. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i provjera radnikovih sposobnosti

Članak 20.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju se Pravilnikom o unutrašnjem ustrojstvu i načinu rada Učilišta.

Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- stručna sprema
- radno iskustvo
- poznavanje talijanskog jezika
- poznavanje jednog svjetskog jezika
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla
- položen određeni ispit.

Članak 21.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a utvrđuje potvrdom Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Članak 22.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebne radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, osposobljenost za rad na određenom stroju i sl.)

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanjem određenih poslova.

Članak 23.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina radnika obavlja stručna komisija.

Ukoliko poslodavac ne formira komisiju iz stavka 3. ovog članka, provjeru sposobnosti izvršit će ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Učilištu osoba koja traži zaposlenje dokazuje

ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

Tko u Učilištu treba obavljati poslove izvođenja obrazovnih programa s djecom i mladeži, ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

d. Probni rad

Članak 24.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

Članak 25.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to opunomoći ravnatelj.

Članak 26.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

a. Pripravnici i stručni ispit

Članak 27.

Prava i obveze Učilišta i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu. Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici u Učilištu su osobe koje se prvi put zapošljavaju na stručnim poslovima i koji trebaju stažirati radi polaganja stručnog ispita.

Ravnatelj je dužan donijeti program osposobljavanja pripravnika.

Program iz stavka 1 ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Ravnatelj je dužan imenovati pripravniku mentora iz reda radnika koji je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju.

Članak 28.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Članak 29.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Učilištu zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu

prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 30.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 30. ovoga pravilnika supsidijarno se primjenjuju odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

Članak 31.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Članak 32.

Učilište može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti učitelja, nastavnika, stručnog suradnika i sl. na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 30. stavka 1. ovoga pravilnika.

S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

b. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 33.

Učilište će omogućiti radniku u skladu s poslovnim potrebama i mogućnostima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Učilišta i na koje je upućen od strane Učilišta radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na školovanje, obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

c. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 34.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog 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. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanim obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 35.

Puno radno vrijeme radnika u Učilištu iznosi 40 sati tjedno.

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet ili šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Članak 37.

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.

Članak 38.

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.

Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Članak 39.

Ravnatelj može sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom 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 40.

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 41.

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 nikakav formalni postupak.

Članak 42.

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

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punoga radnog vremena najviše do osam sati tjedno.

Članak 43.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 65. Zakona o radu.

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.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Učilištu znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno odnosno prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

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 mogu raditi prekovremeno samo ako dostave ravnatelju pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 44.

Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Učilištu i kod drugoga poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Članak 45.

Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 38. ovoga pravilnika.

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

Članak 47.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

Članak 48.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Članak 49.

U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, sukladno odredbi članka 77., 78. i 79. Zakona o radu. U okviru trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radniku se uračunava 20 radnih dana.

Članak 50.

U odnosu na članak 49. stavak 1. ovoga pravilnika, radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:

- | | |
|--|--------|
| - za svakih 5 godina radnog odnosa | 3 dana |
| - za obavljanje poslova za koje je potrebna visoka ili viša školska sprema | 5 dana |
| - za obavljanje poslova za koje je potrebna srednja školska ili stručna sprema | 2 dana |
| - roditelj za svako dijete mlađe od sedam godina | 2 dana |
| - roditelj za svako dijete mlađe od 14 godina | 1 dan |
| - roditelj djeteta s teškoćama u razvoju na temelju rješenja | 4 dana |
| - radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji | 4 dana |

Kriteriji iz prethodnih stavaka članka ovog Pravilnika primjenjuju se kumulativno.

Broj radnih dana godišnjeg odmora prema stavku 1. ovoga članka može iznositi najviše 30, a

ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od šest tjedana.
U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.

Članak 51.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.
Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.
Plan korištenja godišnjih odmora, ravnatelj mora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
Ravnatelj mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvjesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

Članak 52.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.
Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.
O vremenu korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 53.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta, 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do osam radnih dana u slučaju:

- | | |
|--|--------|
| - sklapanja braka | 5 dana |
| - sklapanja braka djeteta | 3 dana |
| - rođenja djeteta | 7 dana |
| - porođaja člana uže obitelji | 2 dana |
| - smrt člana uže obitelji | 5 dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 dana |
| - većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarnih nepogoda | 3 dana |
| - stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.) | 3 dana |

- nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama	1 dan
- obavljanja neodgodivih poslova ili smrti člana šire obitelji	2 dana
- odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela	1 dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi u ravnoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta u uzdržavanje, očuh, maćeha, posvojitelj, osoba koju je djelatnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s djelatnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima. O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.

U slučaju da jedan od događaja za koje mu je dopust odobren nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsustva s rada uslijed privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik ne ostvaruje pravo na ovaj dopust.

Članak 55.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, osobito radi:

- školovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada ga nije uputio Poslodavac i nije zaključen ugovor o daljnjem školovanju
- njege člana obitelji
- liječenja na vlastiti trošak
- drugih osobnih potreba.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Učilišta.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Učilište, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Učilištu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 56.

Upravno vijeće i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika Učilišta.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Učilištu će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Članak 59.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Učilišta odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik. Tijela Učilišta ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Učilištu.

Članak 60.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Učilišta kojega za to ravnatelj pisano opunomoći. O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Članak 61.

Radnici Učilišta tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati. Pod uznemiravanjem radnika Učilišta smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod spolnim uznemiravanjem radnika Učilišta smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 62.

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

Članak 63.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Učilištu.

Članak 64.

Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Učilišta koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Učilišta uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjedu obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Učilišta. Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

Članak 65.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.

U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.

Članak 66.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Učilišta prema člancima 65. i 66. ovoga pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 67.

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

Članak 68.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Učilište u roku do osam dana od dana prekida rada.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 69.

U Učilištu je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 70.

Pod izravnom diskriminacijom iz članka 69. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 69. stavka 2. ovoga pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 71.

Dužnost je svih tijela i radnika Učilišta pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 72.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Učilištu, tijela Učilišta dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, tijela Učilišta dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Elementi plaće

Članak 73.

Osnovna bruto-plaća radnika utvrđuje se umnoškom koeficijenta radnog mjesta i osnovice. Za radna mjesta u Učilištu utvrđuju se ovi koeficijenti:

1. Vođenje i poslovanje Učilišta

Ravnatelj	- 2,50
-----------	-----------

2. Stručni poslovi

Voditelj Jedinog odjela za opće poslove, obrazovanje i kulturu	- 2,00
Predstojnik Gradske knjižnice	2,00
Predstojnik Gradskog muzeja	2,00
Predstojnik Gradske galerije Orsola	2,00
Voditelj projekata u obrazovanju i kulturi	2,00

<u>3. Pomoćni stručni poslovi</u>	-
Stručni suradnik – knjižničar	1,70
Stručni suradnik – muzejski tehničar	1,70
Stručni suradnik – nastavnik	1,70
Stručni suradnik - kustos	1,70
<u>4. Računovodstveni i administrativni poslovi</u>	-
Voditelj računovodstva, administrator	2,00
Tajnik	2,00
<u>5. Pomoćni poslovi</u>	-
Kućni majstor, ložač, scenski tehničar	1,35
Čistačica	1,00

Popis radnih mjesta iz ovoga članka temelji se na odredbama Pravilnika o ustroju Pučkog otvorenog učilišta Buje.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla.

Koeficijent pripravnika umanjuje se za 15 posto.

Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Upravno vijeće kod donošenja financijskog plana.

Osnovna plaća isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0.5 posto po godini ukupnog radnog staža, ali najviše do 20 posto osnovne plaće.

Učilište će radniku isplatiti plaću nakon obavljenog rada jedanput za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu.

Članak 75.

Učilište će isplatiti radniku nadoknadu plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječne mjesečne plaće iz prethodna tri mjeseca
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana 90 posto plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrjede na radu ili profesionalne bolesti u iznosu 100 posto place
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u iznosu place
- za trajanja plaćenog dopusta u iznosu place
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez njegove krivnje u iznosu place
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika u iznosu plaće.

Članak 76.

Radnik ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- Za rad nedjeljom 35%
- Za prekovremeni rad 50%
- Za rad noću 30%

Kad radnik radi na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i na plaću uvećanu za 50%.

Radnik može s ravnateljem pismenom izjavom utanačiti, umjesto gore navedenih naknada, ostvarivanje prava na kompenzaciju. Odnosno korištenje slobodnih dana.

Članak 77.

Nadoknada plaće iz članka 76. i 77. ovoga pravilnika isplaćuje se radniku u vrijeme isplate plaće prema članku 75. stavku 2. ovoga pravilnika.

IX. NAKNADE, NAGRADE, POTPORE I OTPREMNINE

Otpremnina

Članak 78.

Prigodom odlaska u mirovinu radniku pripada pravo na otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno Zakonu o porezu na dohodak i drugim propisima važećim u trenutku isplate otpremnine. Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 79.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Polu dnevnicu priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8-12 sati.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno Zakonu o porezu na dohodak, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu isplaćuju se u visini propisanoj za zakonom.

Troškovi prijevoza na posao

Članak 80.

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

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 81.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila za potrebe Učilišta nadoknadit će mu se trošak u visini neoporezivog iznosa sukladno Zakonu o porezu na dohodak te drugim propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate. Nalog iz prethodnog stavka, izdan i odobren od ravnatelja izdati će se za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Izvanredna pomoć (potpore)

Članak 82.

Radniku ili njegovoj obitelji na ime solidarne pomoći Učilište može ali nema obvezu temeljem odluke upravnog vijeća, isplatiti novčanu potporu do visine iznosa na koji se ne plaća porez u sljedećim slučajevima:

- bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka invalidnosti radnika
- nastanka invalidnosti malodobnog djeteta ili supružnika
- za kupnju lijekova, nabavu ortopedskih pomagala
- smrti radnika na poslu ili izvan posla
- smrti supružnika, djeteta i roditelja
- za novorođeno dijete.

Regres

Članak 83.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora ukoliko je isti predviđen u financijskom planu za tekuću godinu.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, u visini koja je propisima ili Kolektivnim ugovorom utvrđena za službenike i namještenike u javnim službama.

Pravo na regres ukoliko su zadovoljeni uvjeti iz stavke 1. ovog članka, ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Jubilarne nagrade

Članak 84.

Za navršениh 10 godina, 15 godina, 20 godina, 25 godina, 30 godina, 35 godina i 40 godina rada u Učilištu, radniku se može isplatiti jubilarna nagrada u neoporezivom iznosu određenim Zakonu o porezu na dohodak, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Prigodne nagrade i darovi

Članak 85.

Poslodavac može odlučiti da radnicima dodijeli dar ili obavi uslugu u protuvrijednosti od 400,00 kn godišnje, odnosno u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pod darovima ili uslugama podrazumijevaju se samo davanja u naravi a ne u novcu.

Članak 86.

Naknade, nagrade i potpore isplatit će se do iznosa utvrđenog financijskim planom za tekuću godinu.

Članak 87.

Računovodstvo Učilišta dužno je radniku najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade dostaviti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi plaće, nadoknade plaće ili druge novčane nadoknade.

Članak 88.

Ako Učilište na dan dospelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Učilišta je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Učilište bilo dužno isplatiti.

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

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

X. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 89.

O statusu radnika u Učilištu odlučuju ravnatelj i upravno vijeće.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. odjavljuje radnika u slučaju smrti radnika
2. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
3. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
4. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Učilištu
5. upućuje radnika na liječnički pregled radi provjere zdravstvene sposobnosti
6. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
7. u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje ovlaštenog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
8. odjavljuje radnika danom dostave pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
9. na temelju odluke Upravnog vijeća sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
10. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
11. izvješćuje pripravnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita
12. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Učilištu
13. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
14. daje prijedlog Upravnom vijeću o redovitom i izvanrednom otkazu ugovora o radu

15. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
16. radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Učilištu
17. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
18. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere korištenja prava na rodiljne ili roditeljske potpore
19. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Učilišta.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka upravno vijeće:

1. odlučuje o zasnivanju i prestanku radnog odnosa radnika Učilišta
2. kao tijelo drugog stupnja odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa
3. obavlja druge poslove za koje je ovlašteno propisima, statutom i drugim općim aktima Učilišta.

Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 90.

Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 7. stavak 2. ovog Pravilnika.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka ravnatelj donosi obavijest o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana.

Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 91.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:

➤ Sporazumom radnika i Učilišta

Sporazum sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.

➤ Otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Učilišta: redovitim ili izvanrednim

Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama članka 107. do 110. ovoga Pravilnika.

➤ Kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se radnik i Učilišta ne dogovore drukčije.

U slučaju nastavka ugovora o radu sklapa se sporazum o nastavku radnog odnosa sukladno članku 89. ovog Pravilnika.

- Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti radnika
Kada Učilištu bude dostavljeno pravomoćno rješenje o općoj nesposobnosti za rad radnika ravnatelj donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.
- Smrću radnika
U slučaju smrti radnika ravnatelj pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa.
- Odlukom nadležnog suda
Radni odnos prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda
- Pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit
Ravnatelj donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.
- Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu stručnog suradnika bez potrebnih stručnih ispita uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne navedene stručne kompetencije
Ravnatelj donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.
- Stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, te je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit.
Ravnatelj donosi odluku o prestanku radnog odnosa.
- U drugim slučajevima u skladu sa zakonskim odredbama.

Sklapanje sporazuma o nastavku radnog odnosa

Članak 92.

U slučaju nastavka rada radnika nakon navršene 65. godine života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, radnik, ravnatelj i Upravno vijeće sklapaju sporazum o nastavku radnog odnosa s datumom do kada će trajati radni odnos.

Sporazum iz stavka 1. ovog članka sklapa se prije nego što radnik navršši 65 godina života uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Sporazum postaje sastavnim dijelom ugovora o radu.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

Izvanrednim otkazom Učilište i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme bez obveze poštivanja 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 od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj dužan je omogućiti

radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

Radnik može izvanrednim otkazom otkazati i ugovor o radu najkasnije petnaest (15) dana prije dana kada se dužan vratiti na rad nakon korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te kada radniku miruje ugovor o radu do treće godine života djeteta.

Članak 94.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- Namjerno i grubo odbijanje izvršenja obveza iz ugovora o radu
- Zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- Konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
- Otuđenje ili uništavanje imovine Učilišta
- Izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i slično.

Članak 95.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredan događaj temelji.

Članak 96.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 97.

Redoviti otkaz ugovora o rad može biti: poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani otkaz i otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 98.

Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, invalidnosti, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz

prethodnu suglasnost Upravnog vijeća biti otkazan ugovor o radu.

Učilište može radniku otkazati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima u Učilištu ili ako se radnika ne može obrazovati ili osposobiti za obavljanje drugih poslova u Učilištu.

Članak 99.

Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 100.

Učilište može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Radniku se otkazuje ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i ako je za radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti u skladu s odredbama Zakona o radu.

Ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 101.

Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj je dužan radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 102.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 103.

U slučaju kada Učilište otkaže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Učilišta.

Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 104.

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi u ime Učilišta ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Prethodna suglasnost Upravnog vijeća nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona.

Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje u slučaju dostave pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti radnika za rad i smrti radnika.

Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 105.

Učilište je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika Učilište mu je obvezna u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka.

Članak. 106.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljinog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim mentalnim smetnjama, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.

Članak 107.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- Dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- Mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu

- godinu
- Dva mjeseca, ako je radnik, u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- Tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- Četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- Pet mjeseci, ako je radnik kod ovog Poslodavca proveo neprekidno 15 godina
- Šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Članak 108.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz nadoknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja

Članak 109.

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

Članak 110.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekinutog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Pod isplaćenom plaćom iz prethodnog stavka razumijeva se plaća umanjena za zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak i prirez na porez na dohodak.

XI. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povrjedu prava, podnijeti upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, upravno vijeće će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 112.

Kada upravno vijeće utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.

Članak 113.

Ako ne postupi prema članku 92. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 114.

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

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

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Učilišta, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od dva dana od dana isticanja pismena.

XIII. NADOKNADA ŠTETE

Članak 115.

Bez dopuštenja ravnatelja radnik Učilišta ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Učilišta.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Učilištu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 116.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio. Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 117.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 118.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- neopravdanog izostanka s rada
- nemarnog obavljanja poslova

- prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
- zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na radnika ili osobe koje borave u Učilištu
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
- kršenja odredaba kućnoga reda.

Za navedene slučajeve poslodavac će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10% do 30% od plaće obračunate i isplaćene u tekućem mjesecu radnika.

Ako Učilište utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa naknade iz prethodnog stavka, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 120.

Učilište će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 121.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadilo Učilište, radnik je dužan Učilištu vratiti iznos koji je ono isplatilo trećoj osobi.

Članak 122.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 123.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Učilišta ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Učilište prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Učilište će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 124.

Učilište će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Učilište će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Učilištu koji se ravnatelju Učilišta pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Ako u Učilištu djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga

članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 125.

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

Članak 126.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

Ako je radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora.

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

Članak 127.

Skup radnika čine svi radnici Učilišta.

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

Ako u Učilištu nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

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

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, Kolektivnog ugovora, te ostalih akata Učilišta.

Članak 129.

Ovaj pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 130.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Učilišta.

Članak 131.

Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 21. ožujka 1996., te Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu 23. veljače 1999., 3. travnja 2000., 29. lipnja 2000., 28. srpnja 2004., 29. lipnja 2000. i 30. kolovoza 2006.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA



Fabrizio Vižintin

Buje, 29.12.2015.

Klasa:003-05/15-01

Ur.broj:2105/01-07/1-15-1

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 05.01.2016.

Stupio na snagu dana 15.01.2016.