

Na temelju čl. 2. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17, 98/19), te čl. 88. Statuta UČILIŠTA LOVRAN ustanove za obrazovanje odraslih s pravom javnosti (u daljnjem tekstu: Poslodavac), Upravno vijeće na sjednici održanoj dana 10. studenog 2007. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

UČILIŠTA LOVRAN ustanove za obrazovanje odraslih

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, organizacija rada, uvjeti rada, plaće, naknade plaća, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze radnika nisu drukčije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 3.

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

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac će radniku isplatiti plaću za obavljeni rad i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastavnicama ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ako je ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka sklopljen u trajanju dužem od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 2. Zakona o radu mora biti naveden.

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

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Članak 8.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme objavom na oglasnim pločama, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili ispunjenjem uvjeta utvrđenog tim ugovorom.

Članak 10.

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu s novim radnicima donosi ravnatelj u suglasnosti s Osnivačem.

Ravnatelj i ostali radnici biraju se na temelju natječaja objavljenog pri Zavodu za zapošljavanje i/ili na Internet stanicama Poslodavca.

Ustanova nije dužna raspisati natječaj za popunu radnog mjesta u slučajevima predviđenima zakonom.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata na oglas i o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi ravnatelj, uz suglasnost Upravnog vijeća.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Ravnatelj donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa u trajanju do 60 dana.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. upoznavanju radnika s organizacijom rada i zaštitom na radu, te omogućavanju radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima.

Umjesto podataka iz točki 6.-9. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili odredbe Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Članak 12.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 11. Pravilnika.

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

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjeta zasnovati radni odnos kod poslodavca uz ispunjenje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Članak 14.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koje je navršila petnaest godina života osim ako pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 15.

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

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. snosi poslodavac.

Članak 16.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su općim aktom poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

3. Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određeno je Zakonom o radu. Probni rad ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Članak 18.

Ravnatelj je zadužen za praćenje probnog rada radnika.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje s otkaznim rokom od sedam dana.

Ako otkaz zbog nezadovoljavanja probnom radu poslodavac ne dostavi radniku u pisanom obliku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

III ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promijenjenim okolnostima, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

Članak 20.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Članak 21.

Ako su zakonom ili općim aktom poslodavca ili nekim drugim propisom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Članak 22.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim ili općim aktom, poslodavac će u zaštiti zaposlenika postupati prema odredbama tih akata.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 23.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. OIB,
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. državljanstvo,
6. mjesto rođenja, općina i županija,
7. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
8. mjesto rada (mjesto, općina i županija),
9. zanimanje,
10. školska sprema,
11. stručno obrazovanje,
12. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
13. poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
14. radno vrijeme radnika u satima,
15. radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
16. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
17. da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
18. zaposlenje kod drugog poslodavca,
19. datum zasnivanja radnog odnosa,
20. datum prestanka radnog odnosa,
21. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog ili invalidskog osiguranja.

Radnici su dužni odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene, obavijestiti poslodavca o svakoj promjeni podataka navedenoj u st. 1. ovog članka.

Članak 24.

Poslodavac je dužan opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Poslodavac je dužan ovlastiti osobu koja je ovlaštena nadzirati provedbu prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostavljanja trećim osobama podataka o radniku.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 25.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 26.

Osoba ovlaštena kod poslodavca za primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je Ravnatelj

Članak 27.

Osoba iz prethodnog stavka dužna je u primanju i rješavanju pritužbi:

- voditi brigu o tajnosti podataka,
- u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 28.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, a pod uvjetima i na način predviđenima odredbama Zakona o radu.

Za vrijeme prekida rada zbog razloga iz st. 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

IV PRAVO I OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSABLJAVANJA ZA RAD

Članak 29.

Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 30.

Poslodavac može zapošljavati pripravnike u skladu s odredbama Zakona o radu i posebnih zakona.

Članak 31.

Pripravnici kod poslodavca su:

- nastavnici, stručni suradnici i drugi radnici za koje je posebnim zakonom i drugim propisima utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 32.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana kad mu je istekao pripravnički staž poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

Rok iz stavka 1. ovog članka ne teče za vrijeme porodnog dopusta i privremene nesposobnosti za rad.

Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 33.

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).

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.

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

Status osoba iz stavka 1. ovog članka uređen je Zakonom o radu.

V RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno (dopunski rad), odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ako je poslodavac ili poslodavci s kojima radnik već ima prethodno sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rada daju pisanu suglasnost.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ukoliko narav posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora., najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje razmjerno nepunom radnom vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 36.

Poslodavac ima pravo temeljem pisanog zahtjeva uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, na zahtjev poslodavca radnik je obvezan raditi prekovremeno najviše 180 sati godišnje, odnosno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj je obvezan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 37.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik iz čl.34.st.2. ovog Pravilnika, osim u slučaju više sile. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

4. Raspored radnog vremena

Članak 38.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u šest radnih dana, od ponedjeljka do subote, u jednoj smjeni, a po potrebi moguće je i povremeni rad nedjeljom.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno.

Članak 39.

Početak i završetak tjednog i dnevnog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se rasporedom rada poslodavca.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada poslodavca radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

U tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje se kao prosječno radno vrijeme unutar razdoblja od dvanaest neprekidnih mjeseci.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Ako je istekom razdoblja iz stavka 2. ovog Pravilnika, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena, smatra se prekovremenim radom.

O preraspodijeli odlučuje ravnatelj.

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

Korištenjem slobodnih dana može se osigurati da radnik prosječno ne radi duže od 40 sati tjedno tijekom godine.

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

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

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

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno radno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 42.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Članak 43.

Vrijeme odmora iz članaka 41. i 42. ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 44.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju rada na dan tjednog odmora.

Članak 46.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdesetosam sati.

4. Godišnji odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od četiri tjedna.

Malodobni zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 48.

Prilikom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnost za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 49.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dijelovima.

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.

Plan korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30.6. tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Ravnatelj može donijeti i odluku o potrebi korištenja kolektivnog godišnjeg odmora i o njegovom trajanju.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, osim ako posebni razlozi na strani poslodavca to onemogućuju, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 50.

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

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopuste te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 51.

U slučaju prestanka radnog odnosa, radniku pripada prava na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz st.1.ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je u slučaju prestanka ugovora o radu dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 52.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji određenih Zakonom o radu.

Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovog članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

Članak 53.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 52. Pravilnika donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u skladu s odredbama Zakona o radu.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, osim ako nije drukčije zakonom određeno.

Članak 55.

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta iz članka 54. Pravilnika donosi ravnatelj uz suglasnost Osnivača na temelju pisanog zahtjeva radnika.

VII PLAĆE , DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 56.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i zakonom određene dodatke.

Članak 57.

Visina plaće određuje se ugovorom o radu.

Ako rezultati poslovanja to omogućuju, poslodavac može radniku isplatiti i veću plaću od one određene stavkom 1. ovog članka.

Članak 58.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje do zadnjeg dana u mjesecu za protekli mjesec.

U roku od najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac će radniku dostaviti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine. Ako na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, poslodavac će do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata uručiti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Pod plaćom i naknadom plaće se podrazumijeva plaća u bruto iznosu, a isplaćuje se u novcu.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće isplaćene za prethodni mjesec za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Članak 60.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 70% osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos zaposlenikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Naknada za bolovanje preko 42 dana određena je propisima koji reguliraju obvezno zdravstveno osiguranje.

Članak 61.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 62.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore; osim nastavnicima i stručnim suradnicima koji radni odnos prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 63.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 64.

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

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

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

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 65.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 66.

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

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

Članak 67.

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

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

Članak 68.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za

slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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.

3.2. Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 69.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 70.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen 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 zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 71.

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

Članak 72.

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.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 73.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 74.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom

vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti, ali radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

4. Otkazni rok

Članak 75.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod istog poslodavca:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- 1 mjesec i 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- 2 mjeseca i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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 otkaznog roka.

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

Članak 76.

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

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.

5. Otpremnina

Članak 77.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 78.

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 dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako poslodavac u roku 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.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 79.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koje nisu u nadležnosti Upravnog vijeća, donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke ravnatelja ili osobe koju on ovlasti odlučuje ravnatelj kao organ prvog stupnja.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv prvostupanjske odluke ravnatelja odlučuje Upravno vijeće kao organ drugog stupnja.

Članak 80.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akata.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana isticanje odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

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

X NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 81.

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

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

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

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

Članak 82.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili,
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjivanje štete zbog navedenih razloga može iznositi najmanje 20%, a radnika se može osloboditi od naknade štete i u cijelosti.

Članak 85.

Poslodavac ima pravo, u slučaju da radnik nesavjesno i nemarno obavlja poslove svog radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, sankcionirati radnika na način da mu ustegne od plaće koja se isplaćuje za mjesec u kojem je nesavjesno i nemarno obavljao poslove svog radnog mjesta, iznos od 5% neto plaće za lakše oblike i 10% neto plaće za teže oblike povrede radne obveze.

Lakši i teži oblici povrede radne obveze utvrđuju se u odluci o izricanju opomene radniku da savjesno i marljivo obavlja poslove svog radnog mjesta.

Odgovornost poslodavca

Članak 86.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

2. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 87.

Kada zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Članak 88.

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

XI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 89.

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

Članak 90.

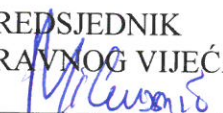
Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Klasa: 602-07/7-05/2

Urbroj: 2156/01-27-05-01-7-1

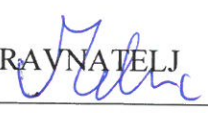
Lovran, 10.11.2007.

PREDSJEDNIK
UPRAVNOG VIJEĆA


Kazimir Mileusnić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 13.11.2007., te je stupio na snagu dana 21.11.2007. godine.

RAVNATELJ


Jelica Popić

UČILISTE LOVRAN
Ustanova za obrazovanje odraslih
Šetalište Maršala Tita 19/2
LOVRAN