

Na temelju članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama ("Narodne novine", broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), i članka 32. Statuta Ustanove za obrazovanje odraslih – ZIRS učilište, Upravno vijeće, na sjednici održanoj dana 22.7.2025. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Ustanove za obrazovanje odraslih – ZIRS učilišta (u nastavku teksta učilište), zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika zaštita dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije, pravo na informiranje, prava i obveze iz službe i po osnovi rada, osobito: radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i dodaci na plaću, ostala materijalna te druga prava radnika i naknada štete.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku u muškom rodu, upotrijebljeni su neutralno i odnose se jednako i na muške i ženske osobe.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonima i ovim Pravilnikom.

Članak 4.

Radnik je obavezan pristojno se ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i drugim radnicima, izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Članak 5.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke koji se smatraju poslovnom tajnom.

Odavanje poslovne tajne smatra se povredom radne dužnosti.

Članak 6.

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

Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca kojima se uređuju radni odnosi.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 7.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, stručnom usavršavanju, prekvalifikaciji sukladno posebnom zakonu.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljan položaj osobu koja traži posao, ili osobu koja je u radnom odnosu kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 8.

Radnik koji se smatra diskriminiranim ima pravo Poslodavcu podnijeti pritužbu, a Poslodavac je dužan postupiti sukladno posebnom zakonu ili aktima Poslodavca i ispitati pritužbu u roku od osam dana te poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja nastavka diskriminacije.

Članak 9.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih radnika i drugih osoba, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada posebno od spolnog ili drugog uznemiravanja, ili drugog oblika diskriminacije.

Postupci kojima se radnik uznemiruje smatraju se povredom radne dužnosti.

Članak 10.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a) Sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima određenim Zakonom o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju do najduže šest mjeseci.

Članak 12.

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

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena odnosno nastupanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Članak 13.

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

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalište, 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, 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, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

10) o trajanju probnog rada

Umjesto podataka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

b) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

Ako su zakonom, podzakonskim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti, a koji se utvrđuju općim aktom Poslodavca.

Članak 16.

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

Članak 17.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 18.

Prigodom postupka odabira kandidata za radno mjesto (intervju, testiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim mjestom.

c.) Rad na izdvojenom mjestu i rad na daljinu

Članak 19.

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

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao privremen ili povremen uz prethodno donesenu odluku od strane ravnatelja.

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

IV. RADNICI U OBRAZOVANJU ODRASLIH

Članak 20.

Radnici u obrazovanju odraslih su nastavnici i ostali radnici koji zasnivaju radni odnos u Učilištu sukladno odredbama zakona kojim su uređeni radni odnosi ili ostvaruju suradnju sukladno odredbama zakona kojima su uređeni obvezni odnosi.

Nastavnici koji sudjeluju u provedbi programa obrazovanja ili programa vrednovanja moraju ispunjavati uvjete zadane programom obrazovanja ili programom vrednovanja.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 21.

Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnike te im omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Svaki radnik je dužan pridržavati se propisa i akata Poslodavca koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada te zaštitu okoliša.

Članak 22.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- obavljati poslove savjesno i pažljivo,
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja te se pridržavati mjera zaštite na radu,
- upotrebljavati sredstva rada na siguran i stručan način,
- upozoriti druge radnike na moguće opasnosti u procesu rada,
- pridržavati se kućnog reda, osobito u svezi s zabranom pušenja i mjerama zaštite od požara.

Članak 23.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen, a Poslodavac je dužan omogućiti potrebne zdravstvene preglede radnika sukladno posebnim propisima.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 24.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima, radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće kao i druge potrebne podatke.

Članak 25.

Osoba ovlaštena za prikupljati, obrađivati i dostavljati trećima podatke o radnicima je ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama samo na temelju Uredbe o zaštiti osobnih podataka i zakona ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

VII. OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 26.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za potrebe radnog mjesta na koje su raspoređeni.

Članak 27.

Radnik upućen na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ima:

- pravo na troškove obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja,
- pravo na plaćeni dopust.

Članak 28.

Osobe koje prvi put zasnivaju radni odnos u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici) osposobljavaju se prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću Poslodavca,
- upoznavanje općih akata Poslodavca,
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštite od požara,
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava,
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom, ili drugim propisom.

VIII. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 29.

a) Puno radno vrijeme

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 ni duže od 12 sati, osim u slučaju prekovremenog rada.

Razdoblje preraspodjele radnog vremena ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ravnatelj odlukom može radno vrijeme prerasporediti i na subotu.

Članak 30.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi ravnatelj.

Članak 31.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora, tj. subotu i nedjelju, ravnatelj takvo radno vrijeme može urediti posebnom odlukom, te se u tom slučaju radniku osigurava korištenje tjednog odmora tijekom tjedna koji slijedi danima kad je radnik radio.

Članak 32.

U Učilištu se vodi evidencija prisutnosti na radu.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad, vrijeme odlaska s rada, odlazak i dolazak s odmora te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tijekom radnog vremena. Izlazak mora odobriti neposredni rukovoditelj.

Radnici su se dužni pridržavati odredbi propisanih Odlukom o radnom vremenu i korištenju dnevnih stanki.

b) godišnji odmor

Članak 33.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Članak 34.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog zaposlenika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom Zakonom o radu pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni po osnovi radnog staža.

Za puni broj godina radnog staža ostvaren u prethodnoj godini, radnik dobiva dodatne dane godišnjeg odmora i to:

- od 0-10 godina radnog staža 0 dana
- od 10-20 godina radnog staža 1 dan
- od 20-30 godina radnog staža 2 dana
- od 30 i više godina radnog staža 3 dana

Svaki radnik koji je napunio u prethodnoj kalendarskoj godini 10 godina rada kod Poslodavca iz ovog pravilnika, dobiva 1 dodatni dan godišnjeg odmora.

Članak 35.

Dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 36.

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

Članak 37.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 38.

Radnik koji nije ispunio uvjete za stjecanje prava na godišnji odmor, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 39.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 40.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

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

Članak 41.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s Poslodavcem.

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, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje dva dana ranije.

Članak 42.

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

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust 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 43.

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

Članak 44.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je obavezan voditi brigu o potrebama i željama radnika.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac radniku mora dostaviti odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije korištenja istog u kojoj se navodi trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegova korištenja.

c) plaćeni dopust

Članak 45.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|--------|
| 1. sklapanje braka ili životnog partnerstva | 5 dana |
| 2. smrt člana uže obitelji | 4 dana |
| 3. rođenje ili posvojenje djeteta | 2 dana |
| 4. teža bolest člana uže obitelji | 2 dana |

5. selidba

2 dana

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, u kontinuitetu.

Članak 46.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno prema sporazumu s ravnateljem.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

Članak 47.

U pogledu stjecanja prava iz službe ili u vezi sa službom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

d) neplaćeni dopust

Članak 48.

Radniku se može odrediti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 10 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito: radi gradnje, popravke ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, neodgodivih obveza i obiteljskih obveza.

Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 10 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz službe. Za vrijeme neplaćenog dopusta radnik ne ostvaruje pravo na plaću, obvezno osiguranje u HZMO i HZZO, materijalna prava, niti druga prava iz službe propisana ovim Pravilnikom ili drugim propisima.

Članak 49.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

IX. PLAĆE I NAKNADE

a) plaće

Članak 50.

Plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak uz normalne uvjete rada na određenim poslovima predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta koji odražava složenost poslova i radno iskustvo, a koji se ugovara u Ugovoru o radu.

Osnovicu za izračun osnovne plaće određuje ravnatelj.

Članak 51.

Plaća za rad u punom radnom vremenu ne može biti niža od minimalne bruto plaće utvrđenje Zakonom koji regulira minimalnu plaću.

Članak 52.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 70 % od njegove osnovne plaće.

Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 53.

Temeljem osobnog radnog učinka mjerenog količinom i kvalitetom obavljenog posla i sudjelovanjem u ostvarenom rezultatu radnik može ostvariti pravo na stimulativni dio plaće (stimulaciju) kao dodatak na osnovnu plaću.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće kao i visinu stimulativnog dijela za pojedinog radnika donosi ravnatelj prema vlastitoj procjeni.

Pri donošenju odluke o visini stimulativnog dijela plaće za pojedinog radnika u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama, ostvareni rezultat rada te ostali kriteriji od interesa za Poslodavca i specifičnosti pojedinog radnog mjesta.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 54.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 55.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim vozilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu koji je propisan u RH po prijađenom kilometru.

Članak 56.

Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza radnik može ostvariti neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

Članak 57.

Radniku se mora dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 58.

Radnik kojem prestaje radni odnos temeljem akta kojim je ukinuto radno mjesto na kojem je radio, a ne može se rasporediti na drugo radno mjesto, ima pravo na otpremninu u iznosu koji odredi osnivač ako Učilište ima sredstava za tu isplatu.

Otpremnina će se isplatiti posljednjeg radnog dana.

XI. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa (skriviljeno ponašanje radnika) zbog kojih Poslodavac može otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede:

- Neizvršavanje ili nepravovremeno izvršavanje obveza iz ugovora o radu
- Odbijanje izvršenja poslova
- Zloupotreba bolovanja
- Povreda poslovne tajne
- Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke ili prava radnika utvrđenih kolektivnim ugovorom odnosno zakonom
- Dostavljanje podataka o radniku trećim osobama suprotno odredbama zakona
- Krađa alata, materijala, sirovina, dokumenata i druge tuđe imovine
- Konzumiranje alkohola i droga za vrijeme rada
- Neopravdano izostajanje s posla više od dva dana uzastopce
- Nezakonito raspolaganje imovinom ili sredstvima Poslodavca, odnosno nanošenje materijalne štete Poslodavcu
- Neprijavljivanje, odnosno prikrivanje nastanka štete
- Narušavanje ugleda Poslodavca

Članak 60.

Ako Poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obavezu isplate mjesečne naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 61.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 62.

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

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

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Članak 63.

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 isplaćene trećoj osobi.

Članak 64.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

XIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 65.

Poslovnom tajnom smatra se svaki podatak koji je kao poslovna tajna utvrđen zakonom, drugim propisom ili općim aktom ustanove. Takav podatak može predstavljati proizvodnu tajnu, rezultate istraživačkog ili konstrukcijskog rada te druge podatke zbog čijeg bi priopćavanja ne ovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese ustanove.

Članak 66.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način imaju saznanja za isprave ili podatke koji se smatraju poslovnom tajnom.

Dužnost čuvanja poslovne tajne traje i nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 67.

Podatke ili isprave koje se smatraju poslovnom tajnom može dati drugim stranama samo upravljačko tijelo, ravnatelj i osobe koji oni ovlaste.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 68.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 69.

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

Članak 70.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Članak 71.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, 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 uvjetovan otkaz),
- 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)

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

Članak 72.

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

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 73.

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

Članak 74.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

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

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

Članak 77.

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

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

Članak 78.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 79.

Otkazni rok počinje teći danom 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 za rad.

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

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

Članak 80.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- 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,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine.
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog 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 kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. članaka.

Članak 81.

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

Članak 82.

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

Članak 83.

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

Članak 84.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 85.

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

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

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca koja svoja ovlaštenja pisanom punomoći može prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Članak 87.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave zahtijeva kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtijeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

XVI. PRILOG

Članak 88.

U prilogu koji je sastavni dio ovog Pravilnika naročito se uređuje:

- Organizacija društva
- Nazivi radnih mjesta i uvjeti za zaposlenje
- Opis poslova radnih mjesta
- Koeficijent složenosti radnih mjesta

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 89.

Ako je zakonom ili drugom višom pravnom normom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe više pravne norme.

Članak 90.

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

Članak 91.

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

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Nedim Šukurević

KLASA: 602-07/25-04/04
URBROJ: 251-727-03/25-3
Zagreb, 22. srpnja 2025. godine.

Pravilnik je objavljen dana _____ 2025. godine i stupio na snagu dana _____ 2025. godine.

RAVNATELJ

Željko Sven Bukovski