

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 149/09) i Statuta Pučkog otvorenog učilišta Krapina (dalje u tekstu: Učilište), Upravno vijeće na sjednici održanoj 27. srpnja 2010. godine, donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se pitanja u svezi s radom radnika, kao što je sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, naknada plaća i druge novčane nadoknade, naknada štete, prestanak ugovora o radu te druga pitanja sukladno Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru koje obvezuje Učilište.

Članak 2.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike zaposlene u Učilištu.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na osobe koje su sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Učilišta, a koje su s Učilištem sklopile ugovor o radu za obavljanje tih poslova, osim odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Učilišta.

Članak 3.

U slučaju da su prava i obveza koji su predmet uređenja ovoga Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, sporazumom između radničkog vijeća i Učilišta, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Učilište ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 5.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Učilištem, sukladno pravilima struke i uputama ovlaštene osobe Učilišta, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslove, interese i ugled Učilišta, pridržavati se strukovnih i drugih pravila koja proizlaze iz organizacije rada u Učilištu.

Učilište, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, osigurava uvjete za izvršavanje svojih ugovornih obveza, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Učilišta i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju, te osigurava radniku za obavljeni rad pravo na plaću i ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 6.

Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba upoznat će radnika s propisima iz radnih odnosa, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Učilište će u skladu s propisima omogućiti radniku uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih općih akata kojima su uređeni radni odnosi odnosno zaštita prava i obveze radnika.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 7.

Učilište je dužno pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima te naravi posla koji se obavlja.

Učilište je dužno upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Učilište je dužno osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

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

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 8.

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

Radnici su obvezni dostaviti Učilištu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencije o radnicima i drugih evidencija propisanih zakonom ili drugim propisom. Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi štetne posljedice toga propusta.

Podaci iz stavka 2. ovoga članka su tajni.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj, radnik zaposlen na odgovarajućim poslovima ili druga osoba koju za to ovlasti ravnatelj.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ako Učilište zapošljava najmanje dvadeset radnika, ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osoba iz stavka 7. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 9.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Učilište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Radnik ima pravo podnijeti pritužbu radi zaštite svojega dostojanstva i protiv bilo kojega oblika uznemiravanja na radu. Pritužba se podnosi ravnatelju ili osobi koju ravnatelj ovlasti. Pritužba se podnosi pismeno ili usmeno na zapisnik.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe ispitati radnika podnositelja pritužbe, radnika na kojega se pritužba odnosi te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojega se pritužba odnosi. O svakoj provedenoj radnji tijekom postupka ispitivanja osnovanosti pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem iskazu se sastavlja zapisnik.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Za tajnost podataka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku, o čemu moraj ubiti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se utvrđuje u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, prema radniku koji je počinio uznemiravanje, poduzima se odgovarajuća mjera kojom se sprječava nastavak uznemiravanja, i to:

- upozorenje,
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 10.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Učilišta.

U Učilištu je zabranjeno pušenje.

III. EVIDENCIJA O RADNICIMA

Članak 11.

Učilište je dužno voditi evidenciju o radnicima koji su u Učilištu zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu u skladu s posebnim propisima.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 12.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj ako Statutom Učilišta nije određeno drukčije.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u Učilištu raspisuje se javni natječaj koji se objavljuje se u opće-informativnom tisku koji izlazi na području na kojem se nalazi Učilište, na oglasnoj ploči Učilišta i oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

U natječaju se objavljuju uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, broj izvršitelja, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o izboru.

Rok do kojeg se primaju prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana od dana objave natječaja, a rok u kojem se kandidati obavještavaju o izboru ne može biti dulji od četrdeset i pet dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

Odluku o izboru kandidata temeljem provedenog natječajnog postupka donosi ravnatelj.

Iznimno, natječaj iz stavka 2. ne raspisuje se kada je to određeno zakonom, drugim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, te kada se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika na kraće vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored općih uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku. Ugovor o radu sadržava uglavke propisane Zakonom.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom, u ime Učilišta sklapa ravnatelj, osim ugovora o radu ravnatelja kojega u ime Učilišta sklapa predsjednik Upravnog vijeća.

Članak 14.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu i postupka odabira kandidata za radno mjesto, zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Članak 15.

Osim u slučajevima kada je posebna zdravstvena sposobnost uvjet za obavljanje poslova na kojima radnik može raditi sukladno pravilniku ministra nadležnog za rad, Učilište može i osobu koja neće raditi na tim poslovima, uputiti na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka ovoga članka, snosi Učilište.

Članak 16.

Stručne i radne sposobnosti radnika za radno mjesto za koje zasniva radni odnos, mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu (prethodno provjeravanje) i probnim radom.

Članak 17.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti i naravi poslova.

Prethodno provjeravanje obavlja ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način utvrđen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Članak 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 20.

S istim radnikom ne smije se sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom ili zakonom.

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

Učilište je dužno obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Učilištu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju utvrđenom Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, ali ne duže od šest mjeseci.

Članak 22.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno komisija koju ravnatelj ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada radniku se izdaje pisana potvrda o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

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

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 23.

Osobu koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala Učilište može zaposliti kao pripravnika, radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima I., II. i III. vrste.

Članak 24.

Pripravnički staž može trajati najviše do:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova III. vrste,
- 6 mjeseci za obavljanje poslova II. vrste,
- 12 mjeseci za obavljanje poslova I. vrste.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Učilište ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti pripravnika s rada ako je ukupna odsutnost trajala više od 30 dana.

Članak 25.

Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program osposobljavanja.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, stručni ispit polaže se pred komisijom od tri člana koju imenuje ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Učilište može redovito otkazati.

Članak 26.

Pripravnik koji polaže stručni ispit mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste,
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste,
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Članak 27.

Kada je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenoga zanimanja, Učilište može u skladu sa svojim mogućnostima, osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

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

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

Ugovor o stručnom osposobljavanju sklapa se u pisanom obliku.

Članak 28.

Učilište je dužno omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

VI. RADNO VRIJEME

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno .

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka za Odjel za obrazovanje, Odjel za kulturu i Odjel za opće poslove, osim za Odjel za muzejsko-galerijsku djelatnost kojoj je puno radno vrijeme raspoređeno je na 6 radnih dana, od ponedjeljka do subote.

O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Učilišta pisanom odlukom.

Članak 30.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili preraspodjele.

Početak i završetak radnog vremena radnika utvrđuje ravnatelj odlukom.

Članak 31.

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

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

Članak 32.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kada je organiziran rad u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Članak 33.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se sukladno potrebama organizacije rada u Učilištu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u svezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Radnik je dužan obavijestiti Učilište o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Članak 34.

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

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj.

Ako preraspodjela radnog vremena nije uređena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Učilišta, Učilište je dužno utvrditi plan preraspodijeljeno radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

U razdoblju u kojem preraspodijeljeno vrijeme traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ono, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

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

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

Učilište je dužno na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 3. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno nije dopušten.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 6. ovoga članka, samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 35.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev ravnatelja mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ali najviše do osam sati tjedno.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika u Učilištu prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku.

Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, može se odrediti prekovremeni rad samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 36.

Radnik koji radi najmanje šest sati, odnosno maloljetnik četiri i pol sata dnevno ima pravo na stanku svakog radnog dana u trajanju trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, i ne može

se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, radniku se omogućava da radi toliko kraće.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Članak 37.

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

Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

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

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Učilišta ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor.

Članak 39.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna a najviše trideset dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani određeni zakonom, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Članak 40.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na osnovni broj dana koji iznosi osamnaest, pribroji dodatni broj dana koje radnik ostvaruje:

- a) prema dužini radnog staža
- | | |
|----------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina | 7 dana |
| - preko 35 godina | 8 dana |
- b) prema odgovornosti radnog mjesta
- | | |
|--|--------|
| - Ravnatelj / ica | 3 dana |
| - Voditelj financija | 2 dana |
| - Upravljanje tehnikom POU i kotlovnicom | 1 dan |

- | | |
|---|--------|
| c) prema složenosti poslova | |
| - radna mjesta I. vrste | 4 dana |
| - radna mjesta II. vrste | 3 dana |
| - radna mjesta III. vrste | 2 dana |
| - radna mjesta IV. vrste | 1 dana |
| d) prema socijalnim uvjetima | |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta | 3 dana |
| - invalidu sa 70 i više % invalidnosti | 2 dana |
| e) prema uvjetima rada | |
| - za rad u smjenama | 1 dan |
- Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, ima pravo na dodatne dane godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga članka razmjerno opsegu radnog vremena.

Članak 41.

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

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 42.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih navršениh mjesec dana rada, u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika,
- 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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 43.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Učilište nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta iz članka 42. ovoga Pravilnika.

Članak 44.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Učilište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 45.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radniku.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, i ovim Pravilnikom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

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.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 46.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše deset radnih dana tijekom jedne kalendarske godine, za važne osobne potrebe i to:

- | | |
|---|--------|
| - sklapanje braka | 5 dana |
| - rođenje djeteta | 5 dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, posvojenika, posvojitelja, skrbnika i staratelja | 5 dana |
| - smrt roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara | 2 dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 dana |
| - elementarne nepogode | 5 dana |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 2 dana |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 dan |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 dana |
| - dobrovoljno davanje krvi | 1 dan. |

Na pisani zahtjev radnika dopust iz prethodnog stavka ovoga članka odobrava ravnatelj.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 47.

Ako se u vrijeme nastupa okolnosti iz članka 40. ovoga Pravilnika, radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 48.

Radniku se može odobriti na njegov pisani zahtjev, neplaćeni dopust za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- | | |
|--|---------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | 5 dana |
| - za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu | 10 dana |
| - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima | 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika) | 2 dana. |

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Učilišta.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj, vodeći računa o naravi posla, potrebama i interesima Učilišta.

Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 49.

Za obavljene rad radnik ima pravo na plaću.

Posebnim Pravilnikom o plaćama radnika, uređuju se pitanja plaća radnika, razvrstavanje radnih mjesta prema koeficijentima složenosti poslova, osnovna plaća i dodaci na plaću, te naknade plaće.

Članak 50.

Plaća je javna. Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Članak 51.

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

Članak 52.

Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje puni iznos dnevnice za službeno putovanje koje traje manje od 24 ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Radniku se priznaje pola dnevnice i u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata a ostatak vremena je duži od 8 a kraći od 12 sati.

Visina dnevnice iz za službeni put u zemlji uređuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Članak 53.

Radniku pripada dnevica za službeni put u inozemstvo u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 54.

Za službeno putovanje Učilište može odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe ako je to brže i ekonomičnije o čemu odlučuje ravnatelj.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe iznosi 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijeđenom kilometru na točno određenoj relaciji.

Članak 55.

Kada radnik obavlja poslove i zadatke za Učilište izvan svoga stalnog prebivališta ali i izvan sjedišta Učilišta, Učilište će mu isplatiti terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Ako Učilište na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog stavka ovoga članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, najpovoljnijim mjesnim javnim prijevozom.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/12 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje karte već samo mjesečne karte, radnik koji stanju više od 3 km od mjesta rada ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se po isteku mjeseca i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec, a prema obračunu dolazak na posao po danima.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja.

Članak 57.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekinuti rad na poslovima iste struke u javnim službama sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu, najduže do isteka godine u kojoj je stečen uvjet.

Članak 58.

Djetetu radnika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole, ako radnik – roditelj ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak ili radniku – roditelju koji ne podliježe oporezivanju prema propisima o porezu na dohodak, a dijete je preko njega zdravstveno osigurano.

Iznos dara iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 59.

Radnicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnica) u jednakom iznosu, a visina božićnice utvrđuje se sukladno Pravilniku porezu na dohodak.

Članak 60.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, , a visina regresa utvrđuje se svake godine sukladno Pravilniku porezu na dohodak.

Članak 61.

Radnik ima pravo na otpremninu pri dolasku u mirovinu u iznosu tri proračunske osnovice.

Članak 62.

Radnik ima pravo na druge naknade po osnovama i u opsegu , a u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 63.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti radnika, djece ili supružnika radnika
- u slučaju smrti radnika
- smrt članova uže obitelji radnika

sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 64.

Učilište je dužno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena za koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Učilišta
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 66.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu i datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

Članak 67.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Učilište.

Članak 68.

Učilište 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 69.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Učilište ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Učilište ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, Učilište je dužno radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Učilišta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Učilište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Učilišta da to učini.

Članak 70.

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

Članak 71.

Učilište i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno 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 objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

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

Članak 72.

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

Članak 73.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Učilište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava za 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, određenim zakonom.

Članak 74.

Učilište može redovito otkazati ugovor o radu radniku u slučajevima utvrđenim Zakonom. U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se zakonski otkazni rokovi.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

Članak 77.

Svakom radniku kojemu Učilište otkazuje ugovor o radu, a razlog nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina pod uvjetima i u visini utvrđenoj zakonom ili kolektivnim ugovorom.

X. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Članak 78.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju 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 79.

Visina štete utvrđuje se na osnovi stvarno pretrpljene štete, na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari odnosno procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 80.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadilo Učilište, dužan je Učilištu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 81.

Radnika se može djelomično ili u potpunosti osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu odnosno u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Učilišta i radnika.

Odredba prethodnog stavka ovoga članka, ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Odluku o djelomičnom oslobođenju, najmanje 20%, ili potpunom oslobođenju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 82.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 83.

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

Članak 84.

Za slučaj kada bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, unaprijed se utvrđuje iznos naknade štete u paušalnom iznosu.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od _____ (slovima: _____) kuna ako je prouzrokovana:

- tučnjavom radnika u vrijeme rada
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena
- neopravdanim izostankom s rada
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka
- ometanjem jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Učilište može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 85.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Učilište je dužno radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

XI. ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA

Članak 86.

Svi podaci, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Učilišta, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova i radom u Učilištu, smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 87.

Radnik je dužan stručno i pažljivo te štedljivo postupati sa svim strojevima, opremom i priborom za rad.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, oštećivanje ili nenamjensko korištenje imovinom Učilišta.

Imovinu Učilišta, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije i sl. u originalu ili preslici, radnik ne smije iznositi iz Učilišta bez posebnog odobrenja ravnatelja ili druge ovlaštene osobe.

Članak 88.

Radnik ne smije, bez posebnog pisanog odobrenja ravnatelja, unositi uređaje za audio i vizualno snimanje te uređaje za prijenos podataka.

Radnik ne smije, bez posebnog odobrenja ravnatelja, koristiti imovinu Učilišta uključujući i sredstva komunikacije, u privatne svrhe.

Članak 89.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Učilišta, bez posebnog odobrenja ravnatelja.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 90.

Sve odluke prvog stupnja u svezi s ostvarivanjem prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Odluke drugog stupnja na temelju zahtjeva za zaštitu prava radnika donosi Upravno vijeće.

Članak 91.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj na dostavnici označava i dan prijama.

Radniku se odluka iz stavka 1. ovoga članka, može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio Učilištu.

U slučaju odbijanja prijama ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Učilišta.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje uredno izvršeno.

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

Članak 92.

Odluka koja se uručuje radniku mora sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

Članak 93.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati ostvarenje toga prava. Zahtjev se podnosi Upravnom vijeću Učilišta.

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

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 94.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Ako je u Učilištu zaposleno najmanje dvadeset radnika, pravo na sudjelovanje u odlučivanju radnici ostvaruju putem Radničkog vijeća.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika.

Izbor Radničkog vijeća provodi se u postupku propisanom zakonom.

Članak 95.

Na rad radničkog vijeća, te međusobna prava i obveze Učilišta i radničkog vijeća, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Članak 96.

Ravnatelj je dužan najmanje svaka tri mjeseca pravodobno, istinito i cjelovito obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- 3) kretanju i promjenama u plaćama,
- 4) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja,
- 6) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- 7) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 97.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Učilišta, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih u Učilištu.

Ako veličina Učilišta ili druge posebnosti to zahtijevaju, skupovi iz stavka 1. ovoga članka mogu se održati po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama.

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju Učilišta.

Ako radničko vijeće nije utemeljeno, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati ravnatelj.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene ovim Zakonom.

O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka ravnatelj se mora savjetovati s radničkim vijećem.

Članak 98.

U Učilištu jedan član Upravnog vijeća mora biti predstavnik radnika, kojega imenuje i opoziva radničko vijeće.

Ako u Učilištu nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u organ iz stavka 1. ovoga članka, između radnika zaposlenih u Učilištu, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Član Upravnog vijeća iz stavka 1. ovoga članka ima isti pravni položaj kao i drugi članovi Upravnog vijeća.

XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 99.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Učilišta. Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 28. lipnja 2006. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Žarko Tušek

Klasa: 6012-01/10-01/07
Urbroj: 2140-380-01/10-06

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Učilišta 27. srpnja 2010. godine, te stupio na snagu 4. kolovoza 2010. godine.

Ravnatelj/ica:

Viktorija Krleža