

Temeljem članka 25. točka 1. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Vodice, a u svezi s člankom 54. Statuta (Ur.broj: 233/2009 od 04. studenog 2009. godine), Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Vodice na svojoj sjednici održanoj 06. prosinca 2011. godine donosi

## P R A V I L N I K O RADU, PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I DRUGIM NOVČANIM I NENOVČANIM PRIMICIMA ZAPOSLENIKA PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA VODICE

### PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se radni odnosi tj. prava i obveze poslodavca i radnika, visine plaća, naknade plaća i drugih novčanih i nenovčanih primitaka zaposlenika te disciplinska i materijalna odgovornost radnika u Pučkom otvorenom učilištu Vodice (u daljnjem tekstu: poslodavac).

#### članak 2.

Poslodavac je obvezan radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

#### Članak 3.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i Pravilnika koji uređuju radne odnose u Pučkom otvorenom učilištu Vodice. Prije stupanja radnika na rad, poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

#### Članak 4.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedno od njih ne otkaže ili pak ne prestane na neki drugi način određen Zakonom i ovim Pravilnikom.

#### Članak 5.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremeno povećanom opsegu posla.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom. Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom, za neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

#### Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:

1. Strankama te o njihovom sjedištu, odnosno o prebivalištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu radnog mjesta s opisom poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### Članak 7.

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

Troškove pregleda snosi poslodavac.

#### Članak 8.

Poslodavac je dužan održavati opremu i mjesto rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

### PROBNI RAD

#### Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

### PRIPRAVNIČKI RAD

#### Članak 10.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Pripravnički staž traje najduže godinu dana.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao. Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

Plaća za izvršeni rad utvrđuje se u 80% - tnoj visini plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

#### Članak 11.

Ako je radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom za obavljanje određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad). Razdoblje volonterskog rada ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet određenom zanimanju.

Na volonterski rad se propisuju odredbe o radnim odnosima, osim odredbe o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

## RADNO VRIJEME

### Članak 12.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Ako Zakonom ili kolektivnim ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno.

### Članak 13.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili drugih slučajeva prijeko potrebe radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, najduže do 8 sati tjedno, 32 sata mjesečno ili 180 sati godišnje (prekovremeni rad).

### Članak 14.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

### Članak 15.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta. Između dva uzastopna radna dana ima pravo na odmor od najmanje 12 sati, te na tjedni odmor od najmanje 24 sata.

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 16.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Broj dana uvećava se na osnovi sljedećih elemenata:

a) prema stručnoj spremi i to:

- visoka stručna sprema (VSS)	3 dana
- viša stručna sprema (VŠS)	2 dana
- srednja stručna sprema (SSS)	1 dan

b) prema složenosti posla:

- ravnatelj	4 dana
- voditelj odjela	3 dana
- tehničar	2 dana
- ostali zaposlenici	1 dan

c) prema radnom stažu i to:

- do navršenih 5 -15 godina	2 dana
- do navršenih 15 - 25 godina	3 dana
- do navršenih 25 - 35 godina	4 dana
- preko 35 godina	6 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima i to:

- 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

#### Članak 17.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, sukladno članku 59. ZOR-a, za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 58. st.1. ZOR-a , nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 58.st.1. ZOR-a,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

#### Članak 18.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradni dani i blagdani, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio nadležni liječnik.

#### Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30.lipnja iduće godine. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije.

#### Članak 20.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj Pučkog otvorenog učilišta Vodice posebnom odlukom.

### PLAĆENI DOPUST

#### Članak 21.

Tijekom godine radnik ima pravo na plaćen dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana za osobne potrebe i to:

- |   |        |
|---|--------|
| - sklapanje braka   | 5 dana |
| - rođenje djeteta   | 5 dana |
| - smrti supružnika, roditelja, djece                          | 5 dana |
| - smrti braće, sestara, djedova, baka te roditelja supružnika | 2 dana |
| - teške bolesti užeg člana obitelji izvan mjesta stanovanja   | 4 dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog usavršavanja u poslu.

#### Članak 22.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

### PLAĆE DJELATNIKA

#### Članak 23.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi.

Osnovica i koeficijenti za izračun plaća utvrđuju se na odgovarajuć način sukladno osnovici i koeficijentu zaposlenika Gradske uprave Grada Vodica, a odluku donosi Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Vodice, uz prethodnu suglasnost Gradonačelnika.

## **DRUGI MATERIJALNI DOBICI**

### **Članak 24.**

Ovim Pravilnikom utvrđuju se i druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada, sukladno pravima zaposlenika Gradske uprave Grada Vodica, a odluku donosi Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Vodice.

## **DISCIPLINSKA I MATERIJALNA ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA**

### **Članak 25.**

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 odgovara za svoj dio štete koji je uzrokovao, a ako to nije moguće utvrditi, štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

### **Članak 26.**

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzročio štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito pogodila,
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili ako se radi o manjoj šteti,

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

### **Članak 27.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn ako je uzročena:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s posla,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije otkaznog roka.

## **PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Članak 28.**

Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom poslodavca i radnika,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### Članak 29.

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

#### Članak 30.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Poslodavac je dužan otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok, osim ako otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

#### Članak 31.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka, ako zbog teže povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Stranka ugovora o radu koja 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 32.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je:

- dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec i dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva meseca i dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa, utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova određenih ovim člankom.

#### Članak 33.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako je razlog otkazu ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u visini propisanoj zakonom.

#### Članak 34.

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

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

#### Članak 35.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

#### Članak 36.

Radniku se odluka dostavlja neposredno predajom.

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

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje odluke se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

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

#### Članak 37.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donosi Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Vodice na prijedlog ravnatelja, a vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovu donošenje.

#### Članak 38.

Pravilnik o radu, plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima zaposlenika Pučkog otvorenog učilišta Vodice stupa na snagu 8 dana nakon objavljivanja na oglasnoj ploči Pučkog učilišta.

Ur. broj: 293/2011  
Vodice, 06. prosinac 2011.

**Ravnateljica POU Vodice**



**Gordana Birin, prof.**

**Predsjednica Upravnog vijeća  
Pučkog otvorenog učilišta Vodica**

**Jadranka Fržop, dipl. iur.**

