

**PUČKO OTVORENO UČILIŠTE POREČ**

**PRAVILNIK O RADU**

Poreč, ožujak 2002.

Na temelju članka 43. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Poreč, u svezi s člankom 123. Zakona o radu (Nar. Nov., br. 38/95, 54/95, 65/95 i 17/01, 82/01.) Upravno vijeće na sjednici održanoj dana 01.03. 2002. godine donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), Pučko otvoreno učilište Poreč (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju uvjete rada, sklapanje i raskidanje ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika te druga pitanja u svezi s radom.

#### **Članak 2.**

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Članak 4.**

Kada zakon upućuje na mogućnost da se ugovorom o radu određena pitanja, koja su sadržaj tog ugovora, umjesto ugovorom uređuju pravilnikom o radu tada se na radnika neposredno primjenjuju odredbe pravilnika.

#### **Članak 5.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

#### Članak 7.

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

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### Članak 8.

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

#### Članak 9.

Ako ravnatelj ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno.

#### Članak 10.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 6. ovog Pravilnika.

### Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

#### Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 15 godina života.

#### **Članak 12.**

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

#### **Članak 13.**

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

#### **Članak 14.**

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.

### **Poslovi i uvjeti obavljanja poslova**

#### **Članak 15.**

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacija, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

#### **Članak 16.**

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti i dva stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme.

#### **Članak 17.**

Radnike s kojima će zasnovati radni odnos bira ravnatelj.  
Kada ravnatelj ocijeni da je to prijeko potrebno, kao i u slučajevima utvrđenim zakonom za izbor radnika, poslodavac će objaviti oglas ili natječaj.

## **Sklapanje ugovora o radu s učiteljima i stručnim suradnicima**

### **Članak 18.**

Prije sklapanja ugovora o radu s učiteljima i stručnim suradnicima (u daljnjem tekstu: učitelji) obvezno se provodi postupak izbora učitelja, u skladu s zakonom.

### **Članak 19.**

Natječaj iz članka 18. treba sadržavati:

1. puni naziv i sjedište Poslodavca,
2. naziv ili vrstu rada na koji se učitelj zapošljava,
3. uvjete koje učitelj treba ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa,
4. isprave kojima dokazuje ispunjenost uvjeta iz točke 3.
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
6. rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa iznosi 8 dana.

### **Članak 20.**

Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj za učitelja obavlja Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja.

S izabranim kandidatom ravnatelj sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovoga Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga Pravilnika.

### **Članak 21.**

Sudionike natječaja za izbor učitelja koji nisu izabrani, tajnica Učilišta o tome izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

### **Članak 22.**

Popis radnih mjesta iz članka 15. ovog Pravilnika nalazi se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom POPIS RADNIH MJESTA i čini njegov sastavni dio.

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

## Mjesto rada

### Članak 23.

Poslove radnih mjesta utvrđenih POPISOM RADNIH MJESTA iz prethodnog članka radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

### Članak 24.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

### Članak 25.

O odluci iz članka 24. ovog Pravilnika Poslodavac mora izvijestiti radnika najmanje deset dana prije početka primjene odluke.

### Članak 26.

Nepostupanje radnika sukladno odluci iz članka 24. ovog Pravilnika, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

## Probni rad

### Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad,

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili radnik odnosno komisija, koje ravnatelj za to ovlasti.

Najkasnije zadnjega dana probnog rada radniku se izdaje pisana potvrda o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Navodi u potvrdi moraju biti obrazloženi.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana računajući od dana isteka probnog rada.

## Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

### Članak 28.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

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

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

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 29.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- zapošljavanje učitelja koji ne ispunjava potrebne uvjete, najdulje do godinu,
- zapošljavanje radnika koji ne ispunjava potrebne uvjete za obavljanje određenih poslova do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima.
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

## III. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

### Članak 30.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

### Članak 31.

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

S volonterom ravnatelj sklapa pisani ugovor o volonterskom radu.

Ako zakonom nije drukčije propisano na volontera se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz zakona, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

### Članak 32.

Prigovornički staž, uključujući i volonterski rad traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

### Članak 33.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita radnika Osnovne glazbene škole primjenjuju se odredbe Zakona o osnovnom školstvu i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.

### Članak 34.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita radnika Zavičajnog muzeja Poreštine primjenjuju se odredbe zakona o muzejima i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga Zakona.

### Članak 35.

Poslodavac je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit u roku od šest mjeseci.

Prigovorniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovno otkazati.

### Članak 36.

Prigovornik ima pravo na plaću u visini od 80% od plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

### Članak 37.

Nakon uspješno provedene pripravničke prakse, ako je propisano i položenog stručnog ispita, s dotadašnjim pripravnikom se može zasnovati redovan radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme ako postoji potreba i mogućnost za zapošljavanje novog radnika u ustanovi.



Raspored djelatnika iz prethodnog stavka ovog članka i zasnivanje radnog odnosa na neodređeno ili određeno vrijeme, vrši se bez oglašavanja, osim na radno mjesto za koje se provodi natječaj.

Ako se pripravnik u radnom odnosu na određeno vrijeme, po isteku pripravničkog staža, ne rasporedi prema prethodnom stavku ovog članka, prestaje mu radni odnos istekom roka na koji je radni odnos zasnovan.

#### **IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE**

##### **Članak 38.**

Radnik je dužan u toku rada stručno se usavršavati.

Radniku se, u skladu s mogućnostima i potrebama poslodavca, može omogućiti daljnje školovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Prava i obveze iz prethodnog stavka ovog članka utvrdit će se posebnim ugovorom, kojega na temelju odluke Upravnog vijeća, s radnikom zaključuje ravnatelj ustanove.

#### **V. RADNO VRIJEME**

##### **Puno radno vrijeme**

##### **Članak 39.**

Tjedno radno vrijeme, kao puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati i raspoređuje se na pet radnih dana.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima hitnog prekovremenog rada.

##### **Prekovremeni rad**

##### **Članak 40.**

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obvezan raditi dulje od punog radnog vremena i to do 10 sati tjedno.

##### **Članak 41.**

O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe iz stavka 2. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i drugim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

#### Članak 42.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

### Preraspodjela radnog vremena

#### Članak 43.

Ako narav posla i proces rada u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenoga kolektivnim ugovorom ne smije biti duže od punoga radnog vremena.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu .

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

Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 44.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Korištenje stanke ne može biti na početku ili na kraju radnog dana.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

## Dnevni odmor

### Članak 45.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

## Tjedni odmor

### Članak 46.

Nedjelja je dan tjednog odmora

Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom, kao dan tjednog odmora mogu koristiti neki drugi dan u tjednu uz suglasnost ravnatelja ili osobe koju on ovlasti.

## Godišnji odmor

### Članak 47.

Pravo na plaćeni godišnji odmor uređuje se u trajanju od najmanje 18 do najviše 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Kao dani godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad, određenog od strane nadležnog liječnika i utvrđenog na temelju propisanih isprava.

Kao dani godišnjeg odmora obračunavaju se samo radni dani.

### Članak 48.

Duljina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim kriterijima:

- a) uvjeti rada i složenost poslova
- |  |        |
|--|--------|
| - za obavljanje poslova za koje je propisana visoka stručna sprema                               | 5 dana |
| - za obavljanje poslova i radnih zadataka za koje je propisana najmanje viša stručna sprema..... | 4 dana |
| - za obavljanje poslova za koje je propisana najmanje srednja stručna sprema.....                | 3 dana |
| - ostali poslovi.....  | 2 dana |
- b) duljina radnog staža
- |                        |         |
|------------------------|---------|
| - staž 5 – 10 godina   | 2 dana  |
| - staž 10 – 15 godina  | 4 dana  |
| - staž 15 – 20 godina  | 6 dana  |
| - staž 20 – 25 godina  | 8 dana  |
| - staž preko 25 godina | 10 dana |

c) socijalni i posebni uvjeti	4 dana
- vojni, ratni ili invalid rada	3 dana
- majka, posvojitelj ili skrbnik s dvoje ili više djece mlađe od 10 godina	1 dan
- majka, posvojitelj, skrbnik s jednim djetetom mlađim od 10 godina	5 dana
- samohrani roditelj kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina	
- jedan od roditelja djeteta s teškoćama u razvoju na temelju odgovarajuće isprave	5 dana

#### Članak 49.

Kriteriji iz prethodnog članka ovoga Pravilnika primjenjuju se kumulativno. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od 30 radnih dana.

#### Članak 50.

Radnik godišnji odmor koristi u dva djela.

#### Članak 51.

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, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 52.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način člankom 48. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 51. st. 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 50. stavka 1. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

#### Članak 53.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### Članak 54.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije.

#### Plaćeni dopust

#### Članak 55.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana za važne potrebe i to za:

- |  |               |
|--|---------------|
| - sklapanje braka  | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta  | 4 radnih dana |
| - smrt člana uže obitelji (supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja, unuka, brata, sestre)            | 4 radnih dana |
| - smrt člana šire obitelji (djed i baka radnika, te uža obitelj bračnog druga  | 2 radna dana  |
| - težu bolest člana uže obitelji   | 4 radnih dana |
| - selidbu  | 2 radna dana  |
| - polaganje stručnog ispita  | 4 radna dana  |
| - elementarnu nepogodu, koja je izravno ugrozila živote, odnosno bitno ugrozila imovinu radnika i njegove uže obitelji | 3 radnih dana |
| - dobrovoljno davanje krvi   | 1 radna dana  |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja  | 3 radna dana  |

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi U pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

#### Članak 56.

U slučaju da radnik iskoristi svih 7 radnih dana plaćenog dopusta, a u toku iste kalendarske godine ponovi se potreba dopusta iz razloga navedenih u prethodnom stavku ovog članka, radnik ima pravo koristiti još 3 dana plaćenog dopusta.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 55. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili za vrijeme bolovanja, odnosno odsutnosti rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili bio na bolovanju.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 57.**

Radniku s kojim je zaključen ugovor o daljnjem školovanju, osposobljavanju i usavršavanju, može se ugovorom odobriti korištenje do 30 radnih dana plaćenog dopusta u kalendarskoj godini, kao i 4 dana za polaganje završnog odnosno stručnog ispita, prema odredbama prethodnog članka ovog Pravilnika.

#### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 58**

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće ( neplaćeni dopust), do 30 dana u tijeku kalendarske godine, ukoliko to dopušta priroda posla i potreba Poslodavca, a osobito radi:

- školovanja, osposobljavanja i usavršavanja kada ga nije uputio poslodavac i nije zaključen ugovor o daljnjem školovanju,
- drugih osobnih potreba.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj na temelju pismenog zahtjeva radnika.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, te se vrši privremena odjava radnika u mirovinskom, zdravstvenom i drugim Fondovima.

### **VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 59.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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

## Zaštita privatnosti radnika

### Članak 60.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje određenog prava s osnova rada.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ravnatelju ili tajniku.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

### Članak 61.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

## VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

### Članak 62.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na porez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

### Članak 63.

Poslodavac će radniku Osnovne glazbene škole obračunati i isplatiti plaću i dodatke na plaću prema propisima kojima su uređene plaće u javnim službama.

### Osnovna plaća radnog mjesta

### Članak 64.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice s koeficijenta složenosti poslova.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom PREGLED KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI RADNIH MJESTA.

Rješenje o plaći donosi ravnatelj.

#### Članak 65.

Obračunsku vrijednost (osnovicu) utvrđuje osnivač i to u bruto iznosu.

#### Članak 66.

U slučaju promjene visine osnovice utvrđene prethodnim stavkom Poslodavac je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec u kojem će se obračun plaće vršiti primjenom odluke o promjeni visine osnovne plaće.

#### Dodatak na osnovnu plaću

#### Članak 67.

Osnovna plaća radnika povećava se svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

#### Članak 68.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za 35% posebno:

- za rad nedjeljom i na dane blagdana, te neradne dane određene zakonom,
- za prekovremeni rad i
- za rad noću

#### Uvećanje plaće – stimulativni dio

#### Članak 69.

Za uspješnost na radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio do 30% kada obavljaju poslove u opsegu i kvaliteti koji premašuju uobičajene rezultate rada.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

U slučaju da radnik u roku od tri do šest mjeseci ostvaruje ispod prosječne rezultate, pokrenut će se postupak utvrđivanja razloga ostvarivanja takvih rezultata.

Postotak povećanja plaće iz stavka 1. ovoga članka i ostvarivanje radnih rezultata iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje ravnatelj.



## **Naknada plaće**

### **Članak 70.**

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove osnovne plaće iz prethodnog mjeseca,
- za vrijeme bolovanja do 42 dana 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme bolovanja zbog povrede na radu, profesionalne bolesti ili ozljede na radu, 100% iznosu njegove plaće
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom kao da je radio,
- za trajanje plaćenog dopusta u visini kao da je radio.

Kada radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate naknade plaće, kao visina plaće uzima se plaća koji bi radnik ostvario da je radio u tom mjesecu.

## **Rokovi i razdoblje isplate plaće**

### **Članak 71.**

Radnicima se plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz st. 4. ovog članka je vjerodostojna isprava.

## **Naknada troškova prijevoza**

### **Članak 72.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza, na priznatim relacijama.

Priznata relacija prema stavku 1. ovog članka je relacija od preko 2 km do najviše 50 km od polazišta sredstva javnog prijevoza najbližeg prebivalištu radnika do polazišta sredstva do polazišta sredstva javnog prijevoza najbližeg mjestu rada radnika.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

### Dnevnica za službeni put

#### Članak 73.

Za službeno putovanje radniku pripada dnevnicu u visini neoporezivog iznosa za te namjene određenog propisima o porezu na dohodak, naknada troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka, naknada troškova noćenja u visini stvarnih izdataka do uključivo hotela «A» kategorije.

Trošak javnog taxi prijevoza i ostale troškove, posebno odobrava ravnatelj.

#### Članak 74.

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije radnik ustanove.

Osobu iz prethodnog stavka ovog članka na službeni put upućuje ravnatelj ustanove, a pripada joj dnevnicu i drugi troškovi kao i radnicima ustanove.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja u zemlji.

#### Članak 75.

Iznos dnevnice i troškovi za službeni put u inozemstvo utvrđuju se prema propisima koji uređuju visinu dnevnice i troškova za korisnike državne uprave.

### Terenski dodatak

#### Članak 76.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta poslovne jedinice Poslodavca, i kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

Poslodavac će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

#### Članak 77.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

## Naknada za odvojeni život

### Članak 78.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

## Naknada za korištenje privatnog automobila

### Članak 79.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini 30% od cijene benzina euro-super 95 po prijednom kilometru na odobrenoj relaciji.

## Ostala materijalna primanja

### Članak 80.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih blagdana (božićnica) u neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

### Članak 81.

Povodom blagdana Sv. Nikole radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

### Članak 82.

Visinu sredstava i način isplate sredstava iz članka 79.i 80ovog Pravilnika određuje osnivač Učilišta.

### Članak 83.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju

- nastanka teške invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
- smrti radnika,
- smrti radnikova supružnika, djeteta i roditelja

u visini neoporezivog iznosa za te namjene određenog propisima o porezu na dohodak.

#### Članak 84.

Radniku se može isplatiti jednokratno povećanje plaće za godišnji odmor (regres) i mjesečna naknada za topli obrok.

Odluku o iznosu i isplati regresa za godišnji odmor i naknadi za topli obrok donosi ravnatelj ustanove.

#### Članak 85.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih mjesečnih plaća.

Pod prosječnom mjesečnom plaćom podrazumijeva se prosječna plaća Poslodavca koja je isplaćena u posljednja tri mjeseca koji prethode donošenju odluke o otpremnini ili drugom primitku.

Radnik koji ostvari pravo na mirovinu prije navršenih 65 godina života (muškarac), odnosno 60 godina života (žena) i želi ići u mirovinu prije nego što navrší navedene godine života, Poslodavac će mu na ime  dodatne otpremnine isplatiti za svakih nedostajućih šest mjeseci života jednu prosječnu neto plaću Poslodavca isplaćenu u tromjesečju prije odlaska u mirovinu. Dodatna otpremnina može se isplatiti za period od najviše pet godina.

#### Članak 86.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za navršenih 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada, u visini neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog propisima o porezu na dohodak.

#### Članak 87.

Poslodavac će isplatiti radniku Osnovne glazbene škole Slavka Zlatića, dodatke na plaću, povećanu plaću za prekovremeni rad, za noćni rad, za rad neradnim danom i blagdanom te novčane nadoknade (troškovi prijevoza na posao i s posla, otpremnina kod odlaska u mirovinu, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, korištenje osobnog automobila, pomoć u slučaju bolesti, pomoć u slučaju smrti članova obitelji, potpora zbog invalidnosti, dar djetetu, jubilarne nagrade, božićnica, regres za godišnji odmor, odvojeni život od obitelji itd) pod uvjetima, na način i u visini određenoj zakonom, pravnim aktima iz članka 3. ovoga Pravilnika, koji se primjenjuju u oblasti osnovnogškولstva, a suglasno visini sredstava koje ustanova dobiva za te namjene.

#### Članak 88.

Poslodavac je obvezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizike ozljede na radu i profesionalnog oboljenja.

## IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Način prestanka ugovora o radu

#### Članak 89.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### Članak 90.

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

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

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

### Otkaz ugovora o radu

#### Članak 91.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### Redovni otkaz poslodavca

#### Članak 92.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (**poslovno uvjetovan 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**).

### Članak 93.

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

### Članak 94.

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

### Članak 95.

Prje redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### Redoviti otkaz

#### Članak 96.

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

### Izvanredni otkaz

#### Članak 97.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost 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 ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### Članak 98.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju,
4. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,

5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.

#### **Članak 99.**

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

#### **Članak 100.**

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

### **Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 101.**

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

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

#### **Članak 102.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.  
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.  
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.  
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

#### **Otkazni rok**

#### **Članak 103.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,

- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

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

#### Članak 104.

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

#### Članak 105.

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

#### Otpremnina

#### Članak 106.

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

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

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

### X. OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 107.

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



Ako Poslodavac u roku od 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.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 108.**

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mimog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

#### **Članak 109.**

Rokovi iz članka 106 i 107 ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

#### **Članak 110.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Upravno vijeće ili osoba koju Upravno vijeće ovlasti pisanom punomoći.

Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu sukladno članku 59 ovog Pravilnika.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

### **XI. MJERE KONTROLE**

#### **Članak 111.**

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca.

## XII. NAKNADA ŠTETE

### Odgovornost radnika

#### Članak 112.

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

#### Članak 113.

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 podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 114.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

#### Članak 115.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### Odgovornost poslodavca

#### Članak 116.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

### XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

#### Članak 117.

Poslodavac će osigurati Radničkom vijeću potreban prostor, **osoblje, sredstva i druge uvjete** za rad.

Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad ovlaštenom sindikalnom povjereniku.

#### Članak 118.

Kada u postupku donošenja odluka Poslodavca sudjeluje Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik, Poslodavac će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka.

Kod donošenja odluka iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će Radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku dostaviti i svu dokumentaciju koja je u svezi s donošenjem odluke.

#### Članak 119.

Za obavješćivanja Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima Poslodavca propisanim zakonom zadužen je ravnatelj.

#### Članak 120.

Ako radnici utemelje Radničko vijeće, pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu ili drugom propisu odnosno kolektivnom ugovoru, Poslodavac će zatražiti od Radničkog vijeća raspuštanje ili isključenje određenog člana. Ako Radničko vijeće ne postupi prema zahtjevu Poslodavca, poslodavac može ostvarivanje istog prava tražiti od ovlaštenog suda.

#### Članak 121.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Ravnatelj je dužan najmanje dva puta tijekom godine sazvati skup radnika u rokovima određenim godišnjim programom rada Poslodavca.

### XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 122.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 123.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 124.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 16. 05. 1996. godine.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Ante Tripar

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 04. 03.  
2002. i stupa na snagu 12. 03. 2002. godine.



RAVNATELJICA

Gordana Restović

Klasa: 612-02/02-01/ 214  
Ur. Broj: 2167/01-11-02  
Poreč, 01. 03. 2002.