

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14.) i članka 37. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Varaždin, Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Varaždin na XI sjednici održanoj dana 28.01.2015. daje prethodno mišljenje, a ravnatelj/ica donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

- sklapanje ugovora o radu,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita dostojanstva radnika,
- zaštita od diskriminacije
- prestanak ugovora o radu,
- sudska zaštita prava iz radnog odnosa,
- naknada štete,
- prijelazne i završne odredbe.

Organizacija rada poslodavca i plaće radnika pobliže se uređuju Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta i Pravilnikom o plaćama.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Učilišta koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom koji rad obavljaju u prostoru poslodavca te na drugom mjestu koje odredi poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Članak 3.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su se pridržavati zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni a koji su na snazi, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika o radu.

Članak 4.

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.

Članak 5.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, obvezan je radniku isplatiti plaću te osigurati uvjete za rad na siguran način, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 6.

Poslodavac je dužan 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.

Članak 7.

Poslodavac je dužan prije stupanja na rad radnika omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 8.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija iz prethodnog stavka ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

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 propisima.

Članak 10.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se najpovoljnije pravo ako zakonom nije drugačije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju 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 koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 12.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora, te ga vlastoručno potpisale.

Ugovor o radu potpisuju poslodavac i radnik.

Članak 13.

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

Potvrda mora sadržavati uglavke iz članka 11. ovog Pravilnika.

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi s 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.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 3 (tri) dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada

2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 15.

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

Članak 16.

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

Članak 17.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto, razgovor, testiranje, anketiranje i sl. poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka radnik ne mora odgovoriti.

3. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu 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 određen Zakonom o radu.

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

4. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 19.

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 3 godine, osim u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika ili
- ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

5. PROBNI RAD

Članak 20.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada uređuje se ugovorom o radu, s tim da ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada radniku se izdaje 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.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

6. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 21.

Poslodavac je dužan 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 i usavršavati se za rad.

7. PRIPRAVNICI

Članak 22.

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 23.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad uređuje se ugovorom o radu.

Poslodavac imenuje pripravniku mentora.

Mentor je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.

Članak 24.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše godinu dana.

Članak 25.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano Zakonom ili drugim propisom, sukladno tim propisima.

8. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 26.

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

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

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

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

Članak 27.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 radnih dana.

Odluku o radnom vremenu donosi poslodavac.

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

Članak 28.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kad priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu o čemu odlučuje poslodavac.

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

Članak 29.

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

IV. PREKOVREMENI RAD

Članak 30.

Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno od nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju:

- više sile,
- izvanrednog povećanja opsega poslova i
- drugim slučajevima prijekne potrebe.

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

Članak 31.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, niti duže od 180 sati godišnje.

Članak 32.

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku.

Trudnica, roditelj djeteta do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, može raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

V. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 33.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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.

Preraspodjela radnog vremena vrši se na način utvrđen Zakonom o radu.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje poslodavac.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. STANKA

Članak 34.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor (stanku) svakog radnog dana u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određeno je ugovorom o radu.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće, ili mu to radno vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne radne dane.

2. DNEVNI ODMOR

Članak 35.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. TJEDNI ODMOR

Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

Radnicima koji zbog prirode posla rade u dane tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka, mora se osigurati jedan dan odmora u tjednu.

4. GODIŠNJI ODMORI

Članak 37.

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

Radniku se za petodnevni radni tjedan godišnji odmor utvrđuje u trajanju pet dana tjedno, a radniku sa šestodnevni radnim tjednom u trajanju šest dana tjedno.

Radniku se na trajanje godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova

- radnicima VSS	5 dana
- radnicima VŠS	4 dana
- radnicima SSS	3 dana
- radnicima NSS	2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 11 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 16 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 21 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 26 do 30 godine radnog staža	6 dana
- od 31 i više godina radnog staža	8 dana

3. s obzirom na radne uvjete

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima, neradnim danima određenim zakonom, te noćni rad	2 dana
---	--------

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana

Članak 38.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora utvrđeni člankom 36. ovog Pravilnika, blagdani, neradni dani određeni zakonom, te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 39.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u neprekinutom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju.

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

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskog godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegova korištenja.

Članak 40.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 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 u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 41.

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

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka,

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

Članak 42.

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

Članak 43.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacija rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

5. PLAĆENI DOPUST

Članak 44.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 7 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka	4 radna dana
- rođenje djeteta	2 radna dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, očuha, maćehe, pastorčadi, skrbnika, staratelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici	4 radna dana
- slučaj smrti brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- težom bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- sudjelovanje na seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- kao dobrovoljni darivatelj krvi	1 radni dan
- obrazovni dopust	7 radnih dana

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

Članak 45.

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

Ako okolnosti iz članka 44. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 46.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

6. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 47.

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

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

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

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

Za trajanje neplaćenog dopusta prava radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 48.

Poslodavac je dužan 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 i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijedi radnika.

Članak 49.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Pogrešno evidentirani 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.

Poslodavac je dužan nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 50.

Poslodavac je dužan 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 neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta,

genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva te osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 51.

Poslodavac je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 52.

Poslodavac je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Poslodavac u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 53.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja poslodavac će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je poslodavac sve nazočne upozorio da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje poslodavac i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 54.

Nakon provedenog postupka poslodavac će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 55.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka poslodavac će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka poslodavac će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom poslodavca i radnika
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 57.

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom poslodavca i radnika mora biti sačinjen u pisanom obliku.

Članak 58.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.
Otkaz ugovora o radu može biti redovit i izvanredni.

Članak 59.

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

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

Članak 60.

Poslovno i osobno uvjetovani 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.

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

Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Članak 61.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa a osobito zbog:

- neispunjavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog odnosno nemarnog ispunjavanja radnih obveza
- odbijanja stručnog osposobljavanja, kada je to propisano ili odbijanja prenošenja svog stručnog znanja i radnog iskustva na druge osobe kada to zahtijeva pretpostavljeni
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu
- zloupotrebe položaja ili prekoračenje ovlasti
- nanošenja znatnije štete
- mobbing među suradnicima, odnosno nesposobnost timskog rada
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Radnik može iznijeti svoju obranu u roku kojeg odredi poslodavac u pozivu na davanje obrane.

Članak 62.

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

Članak 63.

Poslodavac 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 obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 64.

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

Članak 65.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određene ovim ili drugim zakonom.

Članak 66.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radniku u slučajevima utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni čl. 115. Zakona o radu.

Članak 67.

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

Članak 68.

Radniku kojem otkazuje poslodavac nakon dvije godine neprekidnog rada, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u iznosu 65 % prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

X. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 69.

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

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

Rok iz prethodnog stavka ovog članka ne odnosi se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 70.

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

Članak 71.

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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 72.

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

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

Članak 73.

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

Članak 74.

Radnik se može djelomično ili u potpunosti osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu ili ako je šteta namirena iz drugih izvora.

Odredba prethodnog stavka ovog članka, ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim dijelom s namjerom.

Članak 75.

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

XII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 76.

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.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 77.

Ovaj pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 26.lipnja 2010.

Članak 78.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Pučkog otvorenog učilišta Varaždin 28. siječnja 2015. godine, te stupa na snagu 06.veljače 2015. godine.

Klasa : 011-01/15-01/01
Urbroj : 2186-88-01-15-01
Varaždinu, 28.01.2015.

Ravnateljica :
Mirjana Premuž, dipl. oec.

