

Temeljem članka 26. i članka 27. st. 4. Zakona o radu (Narodne novine broj NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, dalje u tekstu: Zakon o radu ) i članka 23. i 65. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Varaždin, Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Varaždin na XX sjednici održanoj dana 20. 12. 2023. godine (u daljnjem tekstu: poslodavac) donosi

## **PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA**

### **PRAVILNIKA O RADU**

#### **Članak 1.**

U članku 11. stavak 2. točka 11. Pravilnika o radu riječi „ovog Zakona“ zamjenjuju se riječima „Zakona o radu“.

#### **Članak 2.**

U članku 13. Pravilnika o radu, stavak 3. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu, kada je sklopljen u pisanom obliku, te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“

#### **Članak 3.**

U članku 17. stavak 1. Pravilnika o radu riječ „radnika“ zamjenjuje se riječi „kandidata“.

U članku 17. stavak 2. Pravilnika o radu riječ „radnik“ zamjenjuje se riječi „kandidat“.

#### **Članak 4.**

U članku 18. Pravilnika o radu, stavak 1. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.“

#### **Članak 5.**

U članku 19. stavak 7. Pravilnika o radu riječi „ovog Zakona“ zamjenjuju se riječima „Zakona o radu“.

#### **Članak 6.**

Članak 20. Pravilnika o radu mijenja se tako da isti sada glasi:

„Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom radu. Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja

rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada poslodavac može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

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

#### **Članak 7.**

U članku 31. Pravilnika o radu, stavak 1. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Ukupno trajanje tjednog radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, ne može biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad radnika koji radi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno ne smije trajati duže od 10 sati tjedno. Ukupno trajanje prekovremenog rada ne može biti duže od 180 sati godišnje.“

#### **Članak 8.**

U članku 34. Pravilnika o radu, stavak 2. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Radnik stanku u pravilu koristi u periodu od 11:00 do 13:00 sati . Svojom odlukom poslodavac može, ako priroda i organizacija posla to zahtijeva odrediti i korištenje stanke u drugo vrijeme tijekom radnog dana.“

#### **Članak 9.**

U članku 37. Pravilnika o radu iza stavak 4. dodaje se stavak 5. koji glasi:

„Radni staž za izračunavanje godišnjeg odmora tekuće godine utvrđuje se sa 31.prosincem te godine.“

#### **Članak 10.**

U članku 39. Pravilnika o radu, stavak 4. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.“

### **Članak 11.**

U članku 41. Pravilnika o radu, stavak 1. mijenja se tako da ista sada glasi:

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

- predviđenom u članku 40. st.1. ovog Pravilnika o radu
- ako radniku prestaje radni odnos s poslodavcem“

### **Članak 12.**

U članku 43. Pravilnika o radu, stavak 2. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora kojeg će obznaniti do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka poslodavac će, kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika. Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.“

### **Članak 13.**

U članku 43. iza stavka 2. Pravilnika o radu dodaje se stavak 3. koji glasi:

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 14.**

U članku 47. nakon stavka 3., a ispred stavka 4. dodaje se stavak koji glasi:

„Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ove odredbe, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.“

### **Članak 15.**

Iza članka 47. Pravilnika o radu dodaje se članak 47.a. koji glasi:

#### **„Članak 47. a**

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Naknada plaće za vrijeme razdoblja odsutnosti utvrđuje se kao i naknada za dane godišnjeg odmora.“

## **Članak 16.**

U članku 60. stavak 1. i 2. brišu se.

U članku 60., stavak 3. postaje stavak 1. te se mijenja tako da isti sada glasi:

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

## **Članak 17.**

U članku 61. stavak 1. mijenja se tako da isti sada glasi:

Poslodavac može redovito ili izvanredno otkazati radniku, ovisno o okolnostima konkretnog slučaja, zbog sljedećih osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa:

- povreda ili odavanje osobito osjetljive poslovne tajne i osobito osjetljivih Povjerljivih informacija;
- iznošenje ili prenošenje netočnih podataka u javnosti, koje za posljedicu ima umanjeње ugleda poslodavca ili ostalih radnika;
- svaka radnja ili propuštanje radnje kojom se nanosi znatniju štetu procesu rada i poslovanju poslodavca ili pojedinog radnika;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- izazivanje nereda na lokaciji poslodavca;
- sudjelovanje u svađi, povredi dostojanstva drugih radnika ili neredu u tijeku rada ili u svezi s radom;
- nemarno, odnosno nekvalitetno obavljanje radnih zadataka;
- odbijanje izvršenja povjerenih poslova i radnih zadataka;
- nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka;
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili pod utjecajem drugih opijata;
- konzumiranje alkohola tijekom radnog vremena;
- unošenje alkohola u poslovne prostorije;
- falsificiranje dokumenata poslodavca;
- oštećenje sredstava za rad;
- neuredno održavanje, odnosno odlaganje dokumentacije, materijala, proizvoda, sredstava za rad i sl.;
- neopravdano izostajanje s rada dva ili više dana uzastopce ili s prekidima tijekom kalendarske godine;
- povrede odredaba o osiguranju od požara, eksplozija ili drugih nesreća;
- krađa imovine poslodavca;
- ometanje ili onemogućavanje organa poslodavca da izvršavaju svoje funkcije;
- odbijanje rada ili premještanje na druge poslove temeljem naloga poslodavca;
- pribavljanje osobne materijalne koristi u bilo kojem obliku na štetu poslodavca, a u svezi s poslovanjem poslodavca, odnosno radom kod poslodavca;
- grubo ili nepristojno ponašanje prema poslodavcu, kolegama i/ili poslovnim partnerima poslodavca;
- korištenje sredstvima poslodavca u osobne svrhe, bez odobrenja poslodavca;
- neprijavlivanje počinjene štete;
- nepridržavanje pravila o zaštiti na radu i nekorištenje zaštitnih sredstava;
- bilo kakav oblik rada za konkurentska društva poslodavca;
- namjerno sprečavanje ozdravljenja;

- bavljenje djelatnošću u svrhu privređivanja za vrijeme trajanja bolovanja;
- nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca;
- korištenje privatnog mobilnog uređaja u privatne svrhe i korištenje društvenih mreža za aktivnosti koje nisu u vezi s obavljanim radom,
- druge povrede radnih obveza koje su kao takve utvrđene zakonskim propisima ili općim aktima poslodavca.

U istome članku stavak 2. mijenja se tako da isti sada glasi:

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

#### **Članak 18.**

Članak 64. Pravilnika o radu se briše.

#### **Članak 19.**

U članku 68. Pravilnika o radu, stavak 1. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Otpremnina u slučaju kad poslodavac otkazuje ugovor o radu uređena je Pravilnikom o plaćama.“

#### **Članak 20.**

Iza članka 68. Pravilnika o radu kojim završava odjeljak IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU, dodaje se odjeljak IX.a OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA i članak 68.a. koji glasi:

„IX.a OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

##### **Članak 68.a**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u poslovnim prostorijama poslodavca, u vrijeme radnog vremena, uz prisustvo jednog svjedoka koji može ili ne mora biti radnik poslodavca te se eventualno odbijanje primitka pismena zapisnički konstatira.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka, obavijest ili drugi pisani akt, dostavljaju se radniku na jedan od načina propisanih u sljedećim stavcima ovog članka.

Ako je u ugovoru o radu radnik poslodavca obavijestio o adresi elektroničke pošte, odluka, obavijest ili drugi pisani akt u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja radnika te na adresu elektroničke pošte iz ugovora o radu. Pismeno se smatra dostavljenim danom predaje preporučene pošiljke pružatelju poštanskih usluga ili danom kada mu je poslano elektroničkom poštom, ako je taj dan kasniji.

Ako ugovor o radu ne sadržava adresu elektroničke pošte radnika, odluka, obavijest ili drugi pisani akt u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja radnika. Ako dostava ne uspije

na način iz prethodnog stavka ovoga članka iz bilo kojeg razloga, akt koji se nije uspio dostaviti se ističe na oglasnoj ploči poslodavca. Danom isticanja pismena na oglasnoj ploči poslodavca smatra se da je pismeno dostavljeno radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.“

### **Članak 21.**

U članku 72. Pravilnika o radu, stavak 2. mijenja se tako da isti sada glasi:

„Za slučaj kad bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se iznos naknade štete u sljedećim paušalnim iznosima:

<b>Štetna radnja</b>	<b>Paušalni iznos naknade štete</b>
Kašnjenje na posao od 15min do 60min	30,00 EUR
Odlazak s posla 15 min do 60 min prije kraja radnog vremena	
Kašnjenje na posao više od 60 min	70,00 EUR
Odlazak posla više od 60 min prije kraja radnog vremena	
Neopravdanog odbijanja izvršavanja danih naloga	100,00 EUR
Zastoj u radu radi nestručnog obavljanja posla s većim štetnim posljedicama	300,00 EUR
Nemarno obavljanje poslova utvrđeno po nadređenom rukovoditelju 2 puta u jednom mjesecu	150,00 EUR
Neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od dva mjeseca uzastopno	300,00 EUR
Korištenje radnog vremena za privatne svrhe	150,00 EUR
Neprijemljiva komunikacija ili tučnjava na radnom mjestu s drugim radnicima ili klijentima	250,00 EUR
Dolazak na posao u alkoholiziranom stanju, ili pod utjecajem droga, ili konzumiranje alkohola ili droga tijekom radnog vremena	150,00 EUR
Prestanak rada prije isteka otkaznog roka	500,00 EUR
Narušavanje ugleda poslodavca klevetanjem ili javnim sramoćenjem	700,00 EUR

U istome članku dodaju se stavci 3.,4., i 5. koji glase:

„Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala te iznos naknade štete u skladu s ovom odredbom Pravilnika, utvrđuje čelna osoba poslodavca ili osoba koju on za to ovlasti.

U slučaju da je stvarno nastala štete uzrokovana ponašanjem radnika veća od paušalno utvrđenog iznosa, poslodavac ima pravo naplatiti stvarno nastalu štetu.

Uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac može svoje potraživanje prema radniku, na ime naknade štete, naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela.“

Predsjednica Upravnog vijeća  
Draženska Švelec-Juričić, mag. prim. educ., mag. rel. publ.



Ova Odluka o izmjeni i dopuni Pravilnika o radu objavljena je na oglasnoj ploči Pučkog otvorenog učilišta Varaždin i na službenoj mrežnoj stranici Pučkog otvorenog učilišta dana 21. 12. 2023. godine, a stupa na snagu 29. 12. 2023. godine.

KLASA: 007-03/23-01/01  
URBROJ:2186-88-04-23-02  
Varaždin, 20. 12. 2023.

Lana Velimirović Vukalović, prof.  
Ravnateljica



