



PUČKO OTVORENO UČILIŠTE ZAGREB

# PRAVILNIK O RADU

ZAGREB, LIPANJ 2011. GODINE

Na temelju članka 125.i 126. Zakona o radu (Narodne novine 149/09), članaka 25. stavak 2. i 67, Statuta, nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Zagreb na redovitoj sjednici održanoj 28.06. 2011. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i Pučkog otvorenog učilišta Zagreb (u daljnjem tekstu: Učilište) kao poslodavca, plaće, naknade plaće, i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili s Učilištem ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

(3) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za fizičke osobe u muškom rodu, su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

#### **Članak 2.**

(1) Organizacija rada i sistematizacija poslova odnosno radnih mjesta uređuje se posebnim pravilnikom.

(2) Pravilnik iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnov je za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

#### **Članak 3.**

(1) Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Učilište i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

(2) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Učilišta, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### **Članak 4.**

(1) Učilište je radniku za obavljani rad dužana isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Učilišta danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Učilište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(3) Učilište je dužna osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### **Članak 5.**

(1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Učilišta, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

(2) Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa, sa svrhom zadržavanja radnog mjesta i napredovanja.

(3) Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka, te međusobni odnosi Učilišta i radnika s tim u svezi uređuju se posebnim odlukama i aktima Učilišta te pojedinačnim ugovorom.

#### **Članak 6.**

Prije stupanja na rad Učilište je dužno omogućiti radniku upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika i drugim propisima iz radnog odnosa, te organizacijom rada i zaštitom na radu.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 7.**

(1) O potrebi zasnivanja radnog odnosa, odnosno o popunjavanju radnih mjesta, odlučuje ravnatelj, na osnovi Plana kadrova i potreba poslovanja, te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti te vremensko trajanje ugovora o radu.

(2) Prije donošenja odluke o potrebi za zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj Učilišta mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova ustrojiti preraspodjelom poslova na postojeće radnike.

(3) Ravnatelj Učilišta donosi odluku o objavi natječaja za zasnivanje radnog odnosa.

### **Članak 8.**

Natječaj iz članka 7. obvezno sadrži:

- puni naziv i sjedište Učilišta;
- naziv ili vrstu rada na kojima se radnik zapošljava;
- uvjete kojima radnik mora udovoljiti za zasnivanje radnog odnosa;
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu;
- rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj.

### **Članak 9.**

(1) Radni odnos između radnika i Učilišta zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(2) Učilište je dužno voditi evidenciju o svim radnicima koji su kod njega zaposleni i radnom vremenu radnika, sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za rad.

### **Članak 10.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Učilišta, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.
- Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

#### **Članak 11.**

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Učilište je dužno prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz članka 10. Pravilnika.

(2) Ako Učilište u roku iz stavka 1. ovoga 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 sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Učilište je dužno radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 12.**

(1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim malodobnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

(2) Malodobnik stariji od petnaest godina života, osim malodobnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz odobrenje zakonskog zastupnika.

#### **Članak 13.**

(1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba iz članka 12. ovog Pravilnika koja ispunjava utvrđene uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta.

(2) Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

#### **Članak 14.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Ustanovu 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.

### **3. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 15.**

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

(2) Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Učilište.

(3) Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- položen određen ispit.

(4) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

(5) Za ostale poslove, Učilište može odlučiti da se radnik uputi na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi Učilište.

#### **Članak 16.**

(1) Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja povjerenstvo od tri člana imenovano od strane ravnatelja.

(2) Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i sl.).

(3) Na temelju prethodne provjere stručnih i radnih sposobnosti, ravnatelj Učilišta donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

### III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

#### 1. Zaštita i sigurnost na radu

##### Članak 17.

(1) Učilište je dužno primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.

(2) Učilište se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati 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.

##### Članak 18.

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

(2) U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,

- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati Ustanovu i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

## 2. Zaštita privatnosti radnika

### Članak 19.

(1) Radnici su obvezni Učilistu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke i izmjene dostavljenih podataka utvrđene propisima o evidencijama u području rada kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, o osposobljavanju ili usavršavanju, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.

(2) Podaci iz stavka 1. su tajni.

### Članak 20.

(1) Ravnatelj ili osoba koju ravnatelj opunomoći može prikupljati, obrađivati i koristiti samo one osobne podatke o radnicima koji su mu potrebni radi evidencije u vezi radnog odnosa radnika.

(2) U kadrovskoj evidenciji radnika vode se sljedeći podatci:

- ime i prezime radnika,
- OIB radnikam



- spol radnika, dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto, općina, županija i država rođenja,
- državljanstvo radnika,
- prebivalište radnika (mjesto, ulica i kućni broj),
- mjesto rada (mjesto, ulica i kućni broj),
- zanimanje, školska sprema i stupanj obrazovanja radnika,
- radni staž radnika upisan u radnu knjižicu u vrijeme zasnivanja radnog odnosa,
- potvrda nadležnog liječnika o zdravstvenom stanju radnika ako je uvjet za zasnivanje radnog odnosa i obavljanje određenih poslova,
- naziv radnog mjesta na kojem radnik radi,
- stručna sprema i radno iskustvo potrebno za radno za radno mjesto na kojem radnik radi,
- datum sklapanja ugovora o radu,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- vrijeme na koje je radnik sklopio ugovor o radu,
- duljina trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme bez prekida,
- radno vrijeme,
- podatci o disciplinskim mjerama prema radniku,
- razlog i datum prestanka radnog odnosa.

(3) Ravnatelj ili osoba koju ravnatelj opunomoći, uz dozvolu radnika, može prikupljati i podatke o članovima obitelji radnika čije je vođenje propisano posebnim zakonom ili drugim propisom radi ostvarivanja prava iz zdravstvenog i mirovinskog te invalidskog osiguranja, te drugih prava iz rada ili u vezi s radom.

(4) Podaci iz ovog članka mogu se dostavljati trećim osobama temeljem sudskog naloga i u drugim slučajevima obvezne dostave navedenih podataka utvrđene posebnim zakonom ili drugim propisom.

### **Članak 21.**

(1) Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

(2) Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podatci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom o radu.

### 3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

#### Članak 22.

(1) Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici u Učilištu smatraju se poslovnom tajnom.

(2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka, predstavlja povredu radne obveze.

### 4. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

#### Članak 23.

(1) Učilište je dužno zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Učilište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika u vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### Članak 24.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 25.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Ravnatelj će posebnom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

#### Članak 26.

(1) Kada osoba iz članka 25. Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

(2) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

(3) Radnika se može ispitati uz prisutnost njegovog opunomoćenika (odvjetnika).

### **Članak 27.**

(1) Ako osoba iz članka 25. Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka ravnatelju, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Učilišta (razmjestaj radnika),
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je uznemiravala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

(3) Ako osoba iz članka 25. Pravilnika u roku iz članka 26. stavak 1. Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane člankom 25. stavak 2. Pravilnika i stavkom 1. ovog članka ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Učilište zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu osobi iz članka 25. Pravilnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku 8 dana od dana prekida rada.

### **Članak 28.**

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 25. Pravilnika koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene.

## IV. UGOVORI O RADU

### 1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 29.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

#### Članak 30.

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

### 2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

#### Članak 31.

(1) Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Objektivni razlozi iz stavka 1. ovoga članka su:

- sezonski posao,
- privremeno povećanje opsega posla,
- zamjena odsutnog radnika,
- poslovi za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarenje planiranih poslovnih rezultata,
- zapošljavanje radnika koji nema tražene uvjete do zapošljavanja radnika koji tražene uvjete zadovoljava,
- pribavljanje suglasnosti za sklapanje ugovora,
- do provedbe natječaja i sl.

(3) Učilište ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora iz stavka 1. ovog članka na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

(4) Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

#### **Članak 32.**

Učilište je dužno obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Učilišta sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 33.**

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

(2) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi u Učilistu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik s Ustanovom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **3. Probni rad**

#### **Članak 34.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

(3) Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

#### **Članak 35.**

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

(2) Rad radnika na probnom radu ocijenjuje povjerenstvo od 3 člana imenovano od ravnatelja Učilišta.

(3) Ako radnik zadovolji na probnom radu ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

(4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

(5) Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Učilište mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

#### **4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

##### **Članak 36.**

(1) Učilište će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada osposobljavati se i usavršavati za rad.

(3) Tijekom obrazovanja za potrebe Učilišta i na koje je upućen od Učilišta, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

(4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Učilišta, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

#### **V. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

##### **Članak 37.**

(1) Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

(3) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

##### **Članak 38.**

(1) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

(2) U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Učilištu, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje u drugou ustanovu.

### Članak 39.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

### Članak 40.

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

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

(3) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

## VI. RADNO VRIJEME

### 1. Puno radno vrijeme

#### Članak 41.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Puno radno vrijeme je jednokratno, raspoređeno u petodnevne odnosno iznimno u šestodnevne radne tjedne.

(3) Početak i završetak radnog vremena Učilište utvrđuje odlukom, uz obvezu savjetovanja sa sindikatom odnosno zaposleničkim vijećem.

(4) O rasporedu i promjeni radnog vremena Učilište će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

#### Članak 42.

(1) Za svakog radnika vodi se pisana evidencija radnog vremena.

(2) Za evidenciju radnog vremena radnika odgovorna je osoba kojoj je ta obveza propisana ugovorom o radu, a koja je dužna na kraju svakog mjeseca evidenciju radnog vremena dostaviti u Ured ravnatelja.

(3) U evidenciju radnog vremena upisuje se vrijeme dolaska i odlaska s radnog mjesta kao i s posla, svako napuštanje radnog mjesta u vrijeme radnog vremena kao i ostale podatke propisane Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine 66/10)

## 2. Nepuno radno vrijeme

### Članak 43.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

### Članak 44.

- (1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.
- (2) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

### Članak 45.

- (1) Učilište može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Ustanovu o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

## 4. Prekovremeni rad

### Članak 46.

- (1) Učilište ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.



(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, radnik je obvezan raditi prekovremeno do osam sati tjedno.

#### **Članak 47.**

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obvezan izvijestiti rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

#### **Članak 48.**

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

(2) Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, osim u slučaju više sile.

### **5. Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 49.**

(1) Zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Učilište će utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

#### **Članak 50.**

(1) Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da se u jednom razdoblju radi kraće, a u drugom dulje od punog ili nepunog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne smije biti dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, može iznositi najdulje 48 sata tjedno.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati dulje od četrdeset osam sati tjedno, ali ne dulje od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Učilistu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(4) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad dulji od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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

#### **Članak 51.**

(1) Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno.

(2) Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

### **VII. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

#### **Članak 52.**

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koju koristi u dogovoru s Ustanovom u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

(2) Stanka se ubraja u radno vrijeme.

## 2. Dnevni odmor

### Članak 53.

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

## 3. Tjedni odmor

### Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. ovoga Pravilnika.

(2) Malodobni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

## 4. Godišnji odmor

### Članak 55.

(1) Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno za radnike koji rade pet dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 20 radnih dana, a za radnike koji rade šest dana u tjednu minimalni broj dana godišnjeg odmora iznosi 24 radnih dana.

(2) Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

### Članak 56.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

### Članak 57.

Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz članka 55. ovog Pravilnika, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora radnicima se uzimaju u obzir i slijedeći kriteriji:

1. s obzirom na složenost poslova:

- zaposlenicima VSS

5 dana

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE ZAGREB

---

- zaposlenicima VŠS 4 dana
- zaposlenicima SSS, VKV i KV 3 dana
- zaposlenicima NSS 2 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 i više godina radnog staža 8 dana

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom,  
blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju malodobnog djeteta 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditeom 2 dana

5. prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

### Članak 58.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Učilište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### Članak 59.

(1) Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova te mogućnosti za odmor radnika.

(2) Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Ravnatelj najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

(3) O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, radnika se obavještava pisanim putem najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(4) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

(5) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Ravnatelja najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

(7) Naknada plaće u vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje se kao da je radnik radio.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- |  |               |
|--|---------------|
| - zaključivanje braka  | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta  | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, roditelja, očuha, maćehe,                    |               |
| - djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka                     | 5 radnih dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana  |

- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- kao dobrovoljni darivatelj krvi za svako	
- dobrovoljno darivanje	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta	
- stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

(2) Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovog članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

(3) 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 prema drugim osnovama.

(4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci ravnatelja.

#### Članak 61.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputilo Učilište ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

#### Članak 62.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(2) Ako oklonost iz članka 60. ovog Pravilnika nastupi 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 kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim za smrtni slučaj i dobrovoljno davanje krvi.

#### **Članak 63.**

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

#### **Članak 64.**

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

(2) U iznimnim i hitnim slučajevima ravnatelj može dati suglasnost za korištenje dopusta i usmeno.

### **6. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 65.**

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti Učilišta, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- |   |                  |
|---|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi  | najmanje 5 dana  |
| - za pripremanje i polaganje ispita u 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  |

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 66.**

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

(2) U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnik ostvari pravo na produženo osiguranje, Učilište će mu nadoknaditi troškove toga osiguranja.

### **VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

#### **Članak 67.**

Plaća za obavljeni rad radnika u Učilstu sastoji se od:

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama;
- stimulativnog dodatka, ako je to predviđeno posebnom odlukom Učilišta i ako su za to osigurana posebna sredstva.

#### **Članak 68.**

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

#### **Članak 69.**

Ravnatelj donosi posebnu odluku o visini osnovice za obračun osnovne plaće uz prethodnu obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom.

#### **Članak 70.**

(1) Visinu osnovice za izračun osnovne mjesečne plaće radnika Učilišta za svaku narednu godinu ravnatelj će donijeti najkasnije do usvajanja financijskog plana na Upravnom vijeću.



(2) U slučaju da se ne utvrdi visina osnovice, primjenjivat će se osnovica utvrđena za prethodnu godinu.

#### Članak 71.

(1) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 % od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

(2) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### Članak 72.

(1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

(3) Prigodom isplate plaće Učilište će radniku uručiti pisani izračun plaće.

(4) Na radnikov zahtjev Učilište je obvezno iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

#### Članak 73.

(1) Radnik može primati plaću i druga primanja preko tekućeg računa banke prema osobnom odabiru.

(2) Banku iz stavka 1. ovoga članka radnik može promijeniti jednom godišnje.

(3) Prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan pribaviti i predati suglasnost banke u kojoj je imao otvoren tekući račun.

#### Članak 74.

(1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	25%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10 %

(2) Ako radnik radi praznikom ili neradnim danom utvrđenim zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 50%.

(3) Naknade iz stavaka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### **Članak 75.**

Noćnim se radom smatra radno vrijeme od 22,00 do 6,00 sati, ako je ono potrebno za završetak programa u okviru redovne djelatnosti Učilišta.

#### **Članak 76.**

(1) Prekovremenim se radom priznaju samo sati radnika ostvareni za više od 8 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(2) O preraspodjeli odlučuje ravnatelj, a u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada te godišnjim zaduženjem i strukturom radnog vremena radnika, uz obvezu da se o tome savjetuje s radničkim vijećem.

(3) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremnog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

#### **Članak 77.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 78.**

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o

zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćen u zadnja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(3) Ako je radnik na bolovanju dužem od 90 dana, može mu se jednom godišnje isplatiti potpora u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez..

#### **Članak 79.**

(1) Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostavlja pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(2) Radnik ostvaruje pravo na isplatu regresa u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez ukoliko Učilište za to ima osigurana sredstva.

#### **Članak 80.**

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu najmanje u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(2) Pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovnu.

#### **Članak 81.**

(2) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada,
- smrti radnika,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe radnika,
- nastanka teške invalidnosti radnika na radu,
- nastanka teške invalidnosti radnika, radnikove djece i supružnika,
- za rođenje djeteta radnika,
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode.

(2) Pomoć se isplaćuje u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

#### **Članak 82.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

### Članak 83.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

(2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne, odnosno godišnje karte i za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom.

(3) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje karte.

(4) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdatci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

### Članak 84.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Učilišta i izvan mjesta radnikova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

(4) Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu za prethodni mjesec.

(5) Dnevnica, terenski dodatak naknada za odvojeni život od obitelji međusobno se isključuju.

### Članak 85.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Učilišta, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Učilišta.

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi, najmanji iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

(3) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

**Članak 86.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

**Članak 87.**

- (1) Za neprekinuti rad u Učilistu radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.
- (2) Radom u Učilistu smatra se neprekinuti rad u Pučkom otvorenom učilištu Zagreb.
- (3) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez, ukoliko Učilište za to ima osigurana sredstva.

**Članak 88.**

(1) U prigodi Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, u neoprezivom iznosu prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko Učilište ima za to osigurana sredstva.

(2) Ako su oba roditelja zaposlena u Učilistu, sredstva iz stavak 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

**Članak 89.**

(1) Radnicima pripada pravo na jednokratni dodatak- božićnicu Božićnica u neoprezivom iznosu prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko Učilište ima za to osigurana sredstva.

(2) Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

(3) Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu u Učilistu.

**Članak 90.**

Radnicima pripada dar u naravi ili novcu za Uskrs u neoprezivom iznosu prema Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak, ukoliko Učilište ima za to osigurana sredstva.

**Članak 91.**

(1) Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

(3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji Učilište ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

(4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Učilište zaključit će poseban ugovor.

## IX. NAKNADA ŠTETE

### 1. Odgovornost radnika

#### Članak 92.

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

#### Članak 93.

(1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 94.

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

(2) Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

#### Članak 95.

(1) Za određene štetne radnje može se propisati paušalni iznos naknade štete.

(2) Popis štetnih radnji i paušalne iznose naknade štete iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje odlukom uprava Učilišta.

#### **Članak 96.**

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 92. Pravilnika veća od propisanog paušalnog iznosa naknade, Učilište može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### **Članak 97.**

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

#### **Članak 98.**

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

(2) O lošem imovnom stanju radnik je dužan Učilstu podnijeti dokaz.

(3) Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi uprava Učilišta.

### **2. Odgovornost poslodavca**

#### **Članak 99.**

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

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Učilište uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

#### **Članak 100.**

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

## X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### 1. Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i Učilište drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Učilišta,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

### 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### Članak 102.

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

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pismenom obliku i sadržava osobito:

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

### 3. Otkaz ugovora o radu

#### Članak 103.



Ugovor o radu mogu otkazati i Učilište i radnik, na način propisan zakonom.

### 3.1. Redoviti otkaz poslodavca

#### Članak 104.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

#### Članak 105.

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

#### Članak 106.

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

#### Članak 107.

(1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem, Učilište je dužna 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 Učilišta da to učini.

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

### 3.2. Redoviti otkaz radnika

#### **Članak 108.**

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 109.**

Učilište i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja 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 110.**

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 109. Pravilnika smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine Učilišta,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnja, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično).

#### **Članak 111.**

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

#### **Članak 112.**

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

### 3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

#### Članak 113.

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

### 3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

#### Članak 114.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Učilište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(5) Otkazni rok ne teče u vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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, te 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 u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

### 4. Otkazni rok

#### Članak 115.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u duljini određenoj zakonom.
- (2) Ugovorom o radu može se utvrditi i dulji otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.
- (3)

#### Članak 116.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 115. Pravilnika.

#### **Članak 117.**

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

#### **Članak 118.**

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

#### **Članak 119.**

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

#### **Članak 120.**

(1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Učilište otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako radnik prihvati ponudu Učilišta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Učilište, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Učilišta zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredilo Učilište, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

#### **Članak 121.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Učilište je dužno priopćiti radničkom vijeću te je dužna o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

### **5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 122.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

**Članak 123.**

- (1) Visina otpremnine određuje se u skladu sa zakonom.
- (2) Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovoga članka.

**XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**1. Zaštita prava radnika pred poslodavcem i sudska zaštita**

**Članak 124.**

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

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

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo.

(5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

(6) Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Učilištu.

(7) Ako radnik odbije primiti odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio Učilištu pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Učilišta.

(8) Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

#### **Članak 125.**

(1) Nezavisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od nadređenog radnika ili suradnika, uputit će pritužbu osobi ovlaštenoj posebnom Odlukom od strane Učilišta koja će Ustanovu odmah izvijestiti o pristigloj pritužbi i koja će u roku 8 dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti Učilištu potrebne mjere.

(2) Radi održavanja dobrih odnosa u Učilištu, od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Učilišta protiv drugog radnika ili protiv same Učilišta, tražiti posredovanje nadređenog radnika ili ravnatelja.

### **XII. POVREDE RADNIH OBEVEZA**

#### **Članak 126.**

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima Učilišta, odlukama tijela upravljanja Učilišta i pozitivnim propisima.

#### **Članak 127.**

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

- neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
- nepravovremeno izvršavanje naloga neposrednog rukovoditelja,
- nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama Učilišta,
- uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
- neizvršavanje, te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka Učilišta,
- neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
- nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
- povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,

- odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Učilišta,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
- držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Učilište,
- pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje,
- izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Ustanovom, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
- zlouporaba položaja i prekoračenje danoga ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
- obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
- neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnoga mjesta,
- postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Učilistu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Učilišta,
- nepočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu.

#### **Članak 128.**

(1) Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Učilišta će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

(2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaze u dosje radnika.

### **XIII. ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 129.**

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

**Članak 130.**

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

**Članak 131.**

Pravilnik je usvojen na sjednici Upravnog vijeća dana 28.06. 2011. godine, objavljen je na oglasnoj ploči dana 29.06. 2011. i primjenjuje se od 07.07.2011. godine.

**Članak 132.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik koji je usvojen na sjednici Upravnog vijeća Pučkog otvorenog učilišta Zagreb od 02. studenog 2010. godine.

Klasa: 602-07/11-01

Ur br. 251-263-101/11-1853

Predsjednica Upravnog vijeća  
Pučkog otvorenog učilišta Zagreb  
Morana Paliković Gruden

  
