PUČKO OTVORENO UČILIŠTE OSIJEK

PRAVILNIK O RADU

5. studenog 2026.

Na temelju čl. 26. i čl.27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) te na temelju čl. 30. i čl. 37. Statuta Pučkog otvorenog Učilišta Osijek iz Osijeka, Ulica Lorenza Jägera 6, OIB: 62888686606 (dalje: Učilište), na prijedlog ravnatelja Učilišta, Upravno vijeće Učilišta, na sjednici održanoj dana 5. studenog 2026. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(l) Ovim Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) Učilišta, uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, mjere i zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prava i obveze iz radnog odnosa i ostala pitanja vezana uz rad.
(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.
(3) Poslodavac u smislu ovoga Pravilnika je kao pravna osoba Učilište, dok Učilište predstavlja ravnatelj kao ovlaštena osoba za zastupanje. Ravnatelj, kao ovlaštena osoba za zastupanje, obavlja sve poslove određene Zakonom o ustanovama („Narodne novine" 76/93., 29/97., 47/99., 35/08., 127/19, 151/22.) i Statutom Učilišta, a ukoliko je ravnatelj ovlastio za pojedine poslove drugu osobu onda ona obavlja poslove ravnatelja.
(4) Radnik u smislu ovoga Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određeni posao/poslove za poslodavca.

Članak 2.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili nekim drugim aktom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije drukčije određeno.
(2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
(3) Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu (dalje: Zakon) i ugovora o radu.

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i na ženski rod.

Članak 4.

(l) Radnik je obvezan sve poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno sukladno naravi i vrsti rada.
(2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza te za obavljeni rad osigurava radniku plaću.

Članak 5.

(l) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.
(2) Radnik ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu kao i Pravilnik o zaštiti na radu koji se nalaze u tajništvu Učilišta, kao i svaki drugi interni akt poslodavca koji se tiče samoga radno pravnog statusa radnika.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 6.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 7.

(l) Diskriminacija predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim ponašanjem iz prethodnog članka ovoga Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
(2) Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika ili osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

(1) Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika
(2) Pritužba se podnosi u pismenom obliku te ista mora sadržavati detaljan činjenični opis postupanja za koja radnik smatra da isto predstavlja uznemiravanje/diskriminaciju kao i podatke o osobi za koju radnik smatra da je počinila prema njemu određeni vid uznemiravanja/diskriminacije. Također, podnositelj je ovlašten predložiti provođenje ostalih dokaza radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe.

Članak 10.

(1) Ravnatelj je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i u slučaju da utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka istog. Ravnatelj je dužan ispitati podnositelja pritužbe kao i osobu za koju se tvrdi da je počinila određeni vid uznemiravanja/diskriminacije prema podnositelju, dok može provesti preostale predložene dokaze od strane podnositelja ukoliko iste smatra potrebnima nakon što sasluša podnositelja i osobu koju se tereti da je počinila određeni vid uznemiravanja/diskriminacije.
(2) Ukoliko se u pritužbi ne navodi jasan činjenični opis uznemiravanja/diskriminacije i/ili podaci o osobi koju se tereti da bi isto počinila, ravnatelj će odbaciti predmetnu pritužbu kao nepotpunu.
(3) Ukoliko je pritužba podnesena protiv ravnatelja, tada postupak rješavanja podnesene pritužbe umjesto ravnatelja vodi jedan od članova upravnog vijeća kojeg članovi sami međusobno odaberu.

Članak 11.

(l) Ako ravnatelj ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na nadoknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 12.

Na sva pitanja glede zaštite dostojanstva radnika, koja nisu definirana ovim pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 13.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnim.

III. NATJEČAJNI POSTUPAK I SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

(1) Radnici se u Učilište primaju u radni odnos na temelju natječaja, odnosno oglasa, sukladno zakonu, Statutu Učilišta i ovom Pravilniku.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ugovor o dodatnom radu u smislu Zakona o radu može se sklopiti bez provedbe natječaja odnosno oglasa, ako provedba natječaja odnosno oglasa nije obvezna na temelju zakona, drugog obvezujućeg propisa ili drugog akta koji obvezuje Učilište.

(3) Za izbor i imenovanje ravnatelja Učilišta provodi se javni natječaj sukladno Zakonu o ustanovama, Statutu Učilišta i drugim primjenjivim propisima.

(4) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

(5) Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:

1. strankama, njihovu prebivalištu odnosno sjedištu, kao i njihovu OIB-u
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora kad se radi o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja tog odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Učilište, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima na plaću te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na koje radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme.
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada ako je ugovoren

Umjesto podataka iz toč. 6. do 9., 11. i 12. prethodnoga stavka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, odnosno drugi interni akt Učilišta, kojim se uređuju ta pitanja.

(6) U sklopu postupka provedbe natječaja Učilište može provesti testiranje prijavljenih kandidata.

Članak 15.

(l) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora te ga vlastoručno potpisale.

(2) Ugovor o radu potpisuju radnik, a u ime poslodavca ravnatelj Učilišta.

Članak 16.

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

(2) Potvrda mora sadržavati sve sastavne dijelove iz članka 14. ovog Pravilnika.

(3) Ako poslodavac prije početka rada 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.

(4) 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 17.

(l) Radnici ugovorene poslove obavljaju u sjedištu Učilišta koje se nalazi u Osijeku u ulici Lorenza Jägera br. 6.

(2) U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci ravnatelja, uputiti na drugo mjesto na kojem Učilište obavlja djelatnost.

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

(4) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, i to pod uvjetom da, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(5) U slučaju izvanrednih okolnosti (epidemija bolesti, potres, poplava, ekološki incident i slično), poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, i bez izmjene ugovora o radu (aneksa) s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbama Zakona.

Članak 18.

(l) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Ako bi radnik tijekom trajanja ugovorenog probnog rada bio privremeno odsutan (zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava i korištenja prava na plaćeni dopust i sl.), trajanje probnog rada produljilo bi se razmjerno duljini trajanja nenazočnosti na probnom radu.

(4) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, a otkazni rok je tjedan dana.

(5) Ako se radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 19.

(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove i to na neodređeno i na određeno vrijeme.

(2) Ako se ugovor o radu sklopi na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac dogovaraju međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova, odnosno hoće li poslodavac ostati obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa ili će doći do mirovanja radnog odnosa, pri čemu bi poslodavac radnika odjavio iz obveznih osiguranja, a radnik bi mogao sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 20.

(l) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada - obrazovati se, osposobljavati i usavršavati.

Članak 21.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, radi osposobljavanja za samostalan rad.

(2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme kada za to postoji potreba i mogućnost zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme, uz uvjet prethodnog osposobljavanja za samostalan rad.

(3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme kada za to postoji opravdan razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 22.

(1) Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci, osim ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom za određeno zanimanje ili radno mjesto propisano drukčije.
(2) Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se ugovorom o radu, odnosno drugim odgovarajućim aktom, u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.

Članak 23.

(1) Poslodavac pripravniku imenuje mentora.
(2) Mentor prati rad pripravnika, pruža mu stručnu pomoć i osigurava provođenje programa osposobljavanja za samostalan rad.
(3) Program osposobljavanja pripravnika utvrđuje se u skladu s potrebama radnog mjesta te, kada je primjenjivo, posebnim propisom, programom obrazovanja ili drugim aktom kojim su uređeni uvjeti za obavljanje poslova određenog zanimanja.

Članak 24.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je obveza polaganja stručnog ispita propisana zakonom, drugim propisom ili drugim obvezujućim aktom koji se primjenjuje na određeno radno mjesto, zanimanje ili program obrazovanja.
(2) Ako za određeno radno mjesto, zanimanje ili program obrazovanja nije propisana obveza polaganja stručnog ispita, pripravnik ne polaže stručni ispit samo na temelju činjenice da ima status pripravnika.
(3) Način, sadržaj, uvjeti i tijelo pred kojim se polaže stručni ispit uređuju se propisom kojim je za određeno radno mjesto, zanimanje ili program obrazovanja propisana obveza polaganja stručnog ispita.

Članak 25.

(1) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust radi polaganja stručnog ispita u skladu sa Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim primjenjivim propisima.
(2) Ako je posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeno trajanje plaćenog dopusta za polaganje stručnog ispita, primjenjuje se povoljnije pravo za radnika.

Članak 26.

(1) Ako pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja, omogućit će mu se ponovno polaganje u skladu s propisom kojim su uređeni način i uvjeti polaganja tog stručnog ispita.
(2) Posljedice nepolaganja stručnog ispita nakon ponovljenog pokušaja utvrđuju se prema posebnom propisu kojim je za određeno radno mjesto, zanimanje ili program obrazovanja propisana obveza polaganja stručnog ispita.

V. RADNO VRIJEME

Članak 27.

(l) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
(2) O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom ili se ono utvrđuje ugovorom o radu. Ravnatelj u svakom slučaju ima ovlast raspored radnog vremena utvrditi pisanom odlukom na drugačiji način od onoga kako je definirano ugovorom o radu, a sve sukladno potrebama poslodavca.

Članak 28.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, u skladu sa Zakonom.
(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu plaća i druga materijalna prava iz radnog odnosa utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako je zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

(3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ostvaruju isto kao i radnici s punim radnim vremenom.
(4) Naknade troškova koje predstavljaju naknadu stvarno nastalih troškova radnika, uključujući naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, ostvaruju se prema uvjetima utvrđenima ovim Pravilnikom, neovisno o tome radi li radnik puno ili nepuno radno vrijeme, osim ako je zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu drukčije određeno.

Članak 29.

(l) Učilište može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeke potrebe.
(2) Radnik je u slučajevima opisanim u stavku l. ovoga članaka na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ukoliko zbog objektivnih okolnosti poslodavac ne može uručiti pisani zahtjev radniku za obavljanje prekovremenog rada, dužan mu je izdati pisani potvrdu o tome u roku od najviše 7 dana od dana kada je usmeno naložen prekovremeni rad.
(3) Ukupna obveza radnika da radi prekovremeno ne može trajati duže od ukupno pedeset sati tjedno niti duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je kolektivnim ugovorom ugovoreno da isti može trajati dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 30.

(1) Zabranjuje se prekovremeni rad maloljetnim radnicima.
(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(3) Poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(4) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 31.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.
(2) Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a ako priroda posla to zahtijeva, radnici su dužni raditi dvokratno ili u smjenskom radu.

Članak 32.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugo razdoblja traje kraće od punog radnog vremena.
(2) Odluku o preraspodijeli donosi ravnatelj sukladno odredbama zakona.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 33.

(1) 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.
(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca ostvaruje pravo na stanku u skladu sa Zakonom o radu.
(3) Za ostvarivanje prava na stanku koja nisu uređena ovim člankom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih propisa kojima se uređuje radni odnos.

Članak 34.

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

Članak 35.

(l) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Maloljetni 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.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1 . i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

(4) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavaka 1 . i 2., za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(5) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(6) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 36.

(l) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi ravnatelj, u pravilu do 31. ožujka tekuće godine, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radnici Učilišta u pravilu koriste godišnji odmor za vrijeme ljetnih praznika.

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

Članak 37.

(l) Godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana ako radnik radi 5 dana u tjednu, do najviše 30 radnih dana, odnosno 24 radna dana ako radi 6 dana u tjednu do najviše 34 radna dana, uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) Prema složenosti poslova koje radnik obavlja:

- radniku koji za obavljanje poslova radnog mjesta ima posebno ovlaštenje 5 radnih dana,
- radniku koji ima kvalifikaciju na razini 7 Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (dalje: HKO) 4 radna dana,
- radniku koji ima kvalifikaciju na razini 6 HKO-a 3 radna dana,
- radniku koji ima kvalifikaciju na razini 4 HKO-a 2 radna dana,
- radniku koji ima kvalifikaciju na razini 1., 2. ili 3. HKO-a 1 radni dan.

b) S obzirom na dužinu radnog staža:

- od 3 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 do 35 godina radnog staža 7 dana
- više od 35 godina radnog staža 8 dana

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31 . prosinca one godine u kojoj radnik koristi godišnji odmor.

c) S obzirom na otežane uvjete rada: 1 dan

d) S obzirom na posebne socijalne uvjete i status:

- roditelj, posvojitelj ili skrbniku za svako maloljetno dijete po 2 dana

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta s poteškoćama u razvoju ili s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
- invalidi 2 dana
- hrvatski branitelji iz Domovinskog rata 2 dana.

Članak 38.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i blagdani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 39.

(l) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.
(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 12 radnih dana.
(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
(4) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, osim izuzetaka na temelju Zakona.
(5) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan od godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca dva dana ranije i po odobrenju poslodavca.

Članak 40.

(l) 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.
(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1 . ovog članka.
(3) Radnici koji su koristili neplaćeni dopust ili su im s druge osnove mirovala prava i obveze iz radnog odnosa, po povratku na rad ne moraju iznova raditi 6 mjeseci da bi ostvarili pravo na godišnji odmor.
(4) Mirovanje prava ne znači prekid radnog odnosa, tako da se povratkom na rad sva prava i obveze uspostavljaju, a prethodni rad kod poslodavca uračunava u neprekinuti rad.

Članak 41.

(l) Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora.
(2) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 42.

(l) Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi njege i skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.
(2) Radnik koji je bio u vojnoj službi može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini (bez vremenskog ograničenja).

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:
- sklapanje braka 3 radna dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika 5 radnih dana

- smrt očuha, maćehe, posvojitelja, brata ili sestre i unuka 3 radna dana
- smrti djeda, bake ili roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje 2 radna dana
- bolest supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, posvojitelja, unuka ili osobe s kojom živi u zajedničkom domaćinstvu 5 radnih dana
- pripremanje stručnog ispita prvi put 10 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

(2) Radnik plaćeni dopust koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na plaćeni dopust.
(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 po drugim osnovama.
(4) Na pisani zahtjev radnika odluku o plaćenom dopustu iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

Članak 44.

(1) Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.
(2) Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz prethodnog članka radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, on nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 45.

Zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, kada je neophodna nazočnost radnika u obitelji, on ima pravo, uz naknadu plaće, jedan dan u kalendarskoj godini biti odsutan s posla.

Članak 46.

(l) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Učilišta, do 30 dana u tijeku godine.
(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, odnosno radnika se ne smije odjaviti s obveznog osiguranja osim ako zakonom nije drukčije određeno.
(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe:
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- njege člana uže obitelji
- liječenja na osobni trošak
- radi sudjelovanja na stručnim seminarima i savjetovanjima
- u drugim slučajevima ukoliko Učilište odobri.

(4) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust i u trajanju duljem od 30 dana ako to okolnosti slučaja zahtijevaju.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 47.

(l) Učilište se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito: održavati sigurnim prostorije, uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenu okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnika o opasnosti na radu i osposobljavati ga za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
(2) Svaki radnik obvezan je pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Članak 48.

(l) Radnici su obvezni Učilištu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.
(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave ovakve podatke snose štetne posljedice toga propusta.

Članak 49.

(l) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, a sve dok poslodavac nije opunomoćio navedenu osobu, te ovlasti pripadaju ravnatelju poslodavca.
(2) Poslodavac podatke o uposlenim radnicima koristi za potrebe i u svezi posla kojega oni obavljaju te mora poštivati pravila zaštite osobnih podataka (GDPR). Ukoliko radnik smatra da se s njegovim podacima postupalo suprotno može uputiti prigovor osobi koju je ovlastio za to poslodavac i/ili ravnatelju.

VIII. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 50.

(1) Osnovna plaća svakog radnika ovisi o njegovu radnu mjestu. Osnovnu plaću radnika čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Osnovica za obračun plaće iznosi 700,00 EUR bruto te se ista ne može odrediti u iznosu manjem od utvrđenog, osim voljom ugovornih strana.
(2) Određuju se koeficijenti složenosti poslova prema popisu radnih mjesta kako slijedi:

- Ravnatelj/-ica 3,75,
- Tajnik/-ica 2,89,
- Voditelj/-ica računovodstva 2,578,
- Andragoški/-a voditelj/-ica 2,742,
- Voditelj/-ica škole stranih jezika 2,632,
- Predavač/-ica 2,50
- Spremač/-ica 1,70.

Članak 51.

(1) Radnici imaju pravo na dodatke na plaću razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima sukladno ovom pravilniku. Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada ostvaren:

- za rad noću 35%
- za prekovremeni rad 20%
- za rad subotom (ako nije utvrđen drukčiji raspored tjednog radnog vremena) 30%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad u drugoj smjeni ako radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni 5%
- ako radnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs, ima pravo na plaću uvećanu za 50%
- za pripravnost 10%.

(2) Dodaci iz prethodnog stavka se međusobno ne isključuju.

Članak 52.

Radnici imaju pravo na isplatu primitaka temeljem radnoga odnosa u skladu s ovim pravilnikom, a koji primici se ne smatraju plaćom iz čl. 90. Zakona o radu.

Članak 53.

Radnici imaju pravo na podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100,00 EUR neto mjesečno.

Članak 54.

(1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.
(2) Radnik koji ima prebivalište na području grada Osijeka, kojemu je adresa stanovanja udaljena manje od 1000 metara od adrese rada, izračunato na temelju izračuna udaljenosti prijeđenog puta vozilom prema planeru putovanja Hrvatskog auto kluba, ima pravo na naknadu troškova dolaska na posao i odlaska s posla na temelju izdane godišnje prijevozne karte (butre).
(3) Radnik koji ima prebivalište na području grada Osijeka, kojemu je adresa stanovanja udaljena više od 1000 metara od adrese rada, izračunato na temelju izračuna udaljenosti prijeđenog puta vozilom prema planeru putovanja Hrvatskog auto kluba, ima pravo na naknadu troškova dolaska na posao i odlaska na posao na temelju izdane godišnje prijevozne karte (butre) ili novčanom naknadom u visini cijene mjesečne karte određene za to područje grada Osijeka, ovisno o tome za što se odluče.
(4) U slučaju da se izračun udaljenosti prijeđenog puta od adrese stanovanja do adrese rada razlikuje od izračuna udaljenosti od adrese rada do adrese stanovanja, zbog nemogućnosti prometovanja jednosmjernim ulicama te da u jednom pravcu nije ispunjen uvjet iz prethodnoga stavka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza će se koristiti izračun puta koji je povoljniji za radnika.
(5) Radnik koji ima prebivalište izvan područja grada Osijeka, ima pravo na novčanu naknadu troškova dolaska na posao i odlaska s posla u visini cijene mjesečne prijevozne karte za to područje.
(6) Iznimno od prethodnog stavka, radnik kojemu je adresa stanovanja na području grada Osijeka i kojemu je adresa stanovanja udaljena više od 1000 metara od adrese rada odnosno koji ne putuje svakodnevno na posao iz mjesta prebivališta niti se svakodnevno vraća s posla u mjesto prebivališta, ima pravo na naknadu troškova dolaska na posao i odlaska s posla na temelju izdane godišnje prijevozne karte (butre) ili novčanom naknadom u visini cijene mjesečne karte određene za to područje grada Osijeka, ovisno o tome za što se odluči.
(7) Radnik koji ima prebivalište izvan područja grada Osijeka, a adresa stanovanja mu je na području grada Osijeka, ali udaljenja manje od 1000 metara od adrese rada, prema izračunu iz st.2. ovoga članka, ima pravo na naknadu troškova dolaska na posao i odlaska s posla na temelju izdane godišnje prijevozne karte (butre).
(8) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i dr.), ali ne dulje od 30 dana, ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Članak 55.

Radnici imaju pravo na prigodnu nagradu u iznosu od 700,00 EUR neto godišnje.

Članak 56.

Radnici imaju pravo na godišnju nagradu za radne rezultate u iznosu do 350,00 EUR neto godišnje.

Članak 57.

Radnici imaju pravo na dar u naravi u iznosu od 133,00 EUR neto godišnje.

Članak 58.

Radnici imaju pravo na dar za novorođeno dijete u iznosu od 670,00 EUR neto.

Članak 59.

Radnici imaju pravo na dar za dijete povodom Svetog Nikole u iznosu od 140,00 EUR za svako dijete do 15 godina starosti.

Članak 60.

Radnici imaju pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž kod poslodavca u neoporezivom iznosu koji vrijedi u vrijeme isplate jubilarne nagrade i to za navršenih:

- 10 godina 300,00 EUR
- 15 godina 360,00 EUR
- 20 godina 420,00 EUR

- 25 godina 480,00 EUR
- 30 godina 540,00 EUR
- 35 godina 600,00 EUR
- 40 godina i svakih narednih 5 godina 720,00 EUR.

Članak 61.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknade punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
(2) Visina dnevnice određuje se u iznosu od 30,00 cura.
(3) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada iznos pune dnevnice, dok za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 13,28 cura.
(4) Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je regulirano za tijela državne vlasti.
(5) Ako je službeniku ili namješteniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa po prijeđenom kilometru na koji se, u skladu s poreznim propisima, ne plaća porez.
(6) Radnik je dužan u roku od 7 (sedam) dana od dana povratka sa službenog puta, dostaviti poslodavcu obračun nastalih mu troškova.

Članak 62.

Radnicima će se uvećati koeficijent složenosti poslova radnog mjesta kada navrši radni staž u trajanju:

- od 20 do 29 godina za 4%
- od 30 do 34 godine za 8%
- od 35 i više godina za 10%.

Članak 63.

Radnicima se omogućuje svake dvije godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 260,00 EUR po radniku u zdravstvenoj ustanovi koja temeljem provedenog postupka u skladu sa Zakonom o javnoj nabavi bude odobrena za isporučitelja usluge sistematskog pregleda.

Članak 64.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.
(2) Naknada u 100 % iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.
(3) Ozljeda na radu je ona ozljeda nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.
(4) Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Članak 65.

(1) Radnici ili njihove obitelji imaju pravo materijalne pomoći na teret poslodavca u slijedećim slučajevima:

- smrt radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - tri prosječne mjesečne plaće i troškovi pogreba
- smrt radnika – u visini neoporezivog iznosa sukladno propisima o porezu na dohodak i troškove pogreba
- smrt supružnika odnosno člana obitelji radnika (djeteta, posvojenika, roditelja i posvojitelja), drugih predaka i potomaka u ravnoj liniji ako žive u zajedničkom kućanstvu - u visini neoporezivog iznosa sukladno propisima o porezu na dohodak

(2) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. podstavaka 1. i 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne plaće.

(3) Radnik ima pravo na materijalnu pomoć jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika – dvije prosječne mjesečne plaće
- privremene nesposobnosti za rad dulje od 90 dana - u visini neoporezivog iznosa sukladno popisima o porezu na dohodak
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika radnika – u visini do 331,81 EUR neto.

(4) Pravo na pomoć iz stavka 3. podstavaka 2. ovoga članka ne ostvaruje radnik koji prima 100% naknade plaće kada je privremeno nesposoban za rad zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.
(5) Radnik ima pravo na materijalnu pomoć u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće jedanput tijekom trajanja rodiljnog odnosno roditeljskog dopusta.

Članak 66.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće.
(2) Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća" podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena radniku u prethodnoj godini.

Članak 67.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili internim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.
(2) Razdoblje za koje se radnicima isplaćuje naknada plaće na teret poslodavca je propisana zakonom i/ili internim aktima poslodavca, odnosno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Ukoliko je navedeno pitanje drugačije regulirano pojedinim pravnim aktima, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo.
(3) Na sva pitanja glede naknade plaće koja nisu regulirana ovim pravilnikom ili drugim internim aktima Učilišta, odnosno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 68.

Ukoliko dođe do izmjena iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno drugim propisima, na koje se ne plaća porez na dohodak, a ti iznosi su utvrđeni navedenim Pravilnikom, primjenjivat će se iznosi utvrđeni tim izmjenama i dopunama.

Članak 69.

O svim pojedinačnim pravima zaposlenika po pitanju plaće, naknade plaće i drugim novčanim primanjima, odlučuje ravnatelj poslodavca kao organ prvog stupnja, a sve sukladno čl. 37. Statuta poslodavca.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 70.

(l) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
(2) Podatke o izumu iz stavka l . ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
(3) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Učilištu. Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Učilišta, Učilište ima pravo prvokupa.

Članak 71.

(l) Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.
(2) Naknada iz stavka l . ovog 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 od izuma ili tehničkog unapređenja, s tim da mora iznositi najmanje 10 % vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
(4) O naknadi iz ovog članka radnik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

X. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

Članak 72.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti Učilišta.

Članak 73.

(1) Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog članka ovoga Pravilnika, poslodavac može od radnika tražiti naknadu štete ili može tražiti da je ugovor sklopljen za račun Učilišta, odnosno da radnik preda Učilišta zaradu iz takvog posla ili prenese potraživanje naknade.

(2) Izuzeće ove zabrane je moguće po izričitom odobrenju poslodavca ili iz drugog zakonom propisanog razloga.

Članak 74.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se u roku od 2 godine nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Učilištem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Učilištem.

(2) Ugovor iz stavka 1. mora se sklopiti u pisanom obliku.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 75.

(l) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- sporazumom radnika i poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- eventualno iz drugog zakonom propisanog razloga.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka Učilišta u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem Učilišta iz sudskog registra.

Članak 76.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Poslodavac može redovno otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdan 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)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 79.

Na preostala pitanja redovnog otkazivanja ugovora o radu, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 80.

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

Članak 81.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili na 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 ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 82.

(l) Ugovor o radu se može izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
(2) Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz, tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
(3) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
(4) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
(5) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 83.

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

Članak 84.

(l) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 85.

(1) Otkaz mora biti u pismenom obliku.
(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Članak 86.

(1)Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće
- korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog

vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 87.

(l) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Učilištu proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka l . ovog članka, radniku koji je u Učilištu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku l . i 2. ovog članka.

Članak 88.

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

Članak 89.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 90.

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

Članak 91.

(1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
(2) Ako u slučaju stavka l. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza.
(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
(4) U slučaju otkaza iz stavka l . ovog članka rok za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili ako se

radnik nije očitovao o primljenoj ponudi, ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi poslodavac ako zakonom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe.

Članak 93.

(l) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka l . ovog članka.

Članak 94.

(l) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku ili preporučenom poštanskom pošiljkom na prebivališnu ili boravišnu adresu koju je prijavio. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Učilišta.
(2) Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno. Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 95.

(l) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Učilištu, dužan je štetu naknaditi.
(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 96.

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 isplaćen trećoj osobi.

Članak 97.

(l) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Učilište mu je dužno naknaditi štetu po općim načelima obveznog prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka l . ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Učilište uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

Nadzor nad radom ravnatelja provodi tročlano Upravno vijeće, sukladno odredbama Zakona o ustanovama i Statuta Učilišta.

Članak 99.

Ovaj Pravilnik na prijedlog ravnatelja Učilišta donosi Upravno vijeće, a izmjene i dopune vrše se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 100.

Ovaj Pravilnik se objavljuje se na oglasnoj ploči Učilišta dana 5 studenog 2026. godine i stupa na snagu osmog dana od dana objave, odnosno 13. studenog 2026. godine.

Članak 101.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Učilišta od 30. prosinca 2022. godine sa svim svojim naknadnim izmjenama i dopunama.

Klasa: 025-01/26-01/1
Ur.br.: 2158-59-01-26-320

U Osijeku, 5. studenog 2026. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća Učilišta:
Josip Mihaljević

Pučko otvoreno učilište Osijek
Lorenza Jögera 6
Osijek
1