

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17 i 98/19 i 151/22) i temeljem članka 34. Statuta Centra za nove vještine Sisačko-moslavačke županije (KLASA: 000-02/26-01, URBROJ: 2176-167-26-01), Upravno vijeće Centra za nove vještine Sisačko-moslavačke županije, na sjednici održanoj 17.travnja 2026. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa radnika, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Centru za nove vještine Sisačko-moslavačke županije (u nastavku teksta: Poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca. Otklanjajući moguću diskriminaciju po spolu riječ „radnik“ odnosi se na radnike i radnice Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Ravnatelj.

Članak 3.

Zaključivanjem ugovora o radu između Poslodavca i radnika zasniva se radni odnos kod Poslodavca.

Članak 4.

Sve odredbe ovog Pravilnika moraju se tumačiti na način koji je najpovoljniji za radnika. Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, Zakonom o radu ili drugim propisom neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Članak 5.

Prigodom stupanja radnika na rad Ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 6.

Radnik je dužan ugovorom preuzete poslove i zadaće obavljati savjesno, stručno, sukladno pravilima struke i uputama Ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti Ravnatelj, uz poštivanje

propisanih standarda etičkog ponašanja u radnom okruženju, štititi poslove, interese i ugled Poslodavca, usavršavati svoje znanje i radne vještine i pridržavati se zakona, strukovnih i stegovnih pravila i internih akata, a Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac, uz dužno poštovanje antidiskriminacijskih prava i dostojanstvo radnika, jamči izvršavanje svojih ugovornih obveza sve dok radnik uredno obavlja preuzeti posao i dok njegovo ponašanje ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

Članak 7.

Poslodavac je dužan voditi propisanu evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, a koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i ne ugrožavati zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi

Članak 8.

Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos kod Poslodavca mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu Centra za nove vještine Sisačko-moslavačke županije.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključen je kada su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastojcima ugovora, uz poštivanje propisane forme, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

Članak 9.

Slobodna radna mjesta sukladno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca popunjavaju se putem javnog natječaja koji se objavljuje na mrežnim stranicama Poslodavca te mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Natječaj mora sadržavati: naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam u radni odnos, isprave koje služe kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i rok u kome će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

Ako se stručne sposobnosti kandidata utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, ti se uvjeti moraju navesti u javnom natječaju.

Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od 8 dana, niti duži od 15 dana od dana objave natječaja na mrežnim stranicama Poslodavca i mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Ravnatelj Poslodavca temeljem rezultata provedenih provjera znanja i sposobnosti odlučuje o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

O rezultatima postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od 30 dana od dana donošenja odluke.

Kandidat koji ima prednost kod prijema u radni odnos prema posebnim zakonima, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i tada ima prednost u odnosu na ostale kandidate pod jednakim uvjetima.

Radnici koji se primaju u radni odnos na neodređeno vrijeme imaju obvezni probni rad koji traje 3 mjeseca.

Radnici koji se primaju u radni odnos na određeno vrijeme imaju obvezni probni rad koji traje 2 mjeseca.

Ako ravnatelj Ustanove ocjeni da radnik na probnom radu ne udovoljava zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, donijet će odluku o prestanku rada radniku najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Članak 10.

Ugovor o radu s Ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju, a u skladu s odredbama Zakona o ustanovama.

Članak 11.

Povodom pregovora o sklapanju ugovora o radu zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije radnika. Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj od radnika može tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 12.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa Ravnatelj ili po njemu ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada Poslodavca.

U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

Pod izvanrednim okolnostima se smatra viša sila, izvanredno povećanje opsega posla, potreba zamjene odsutnog radnika i drugi slučajevi prijeke potrebe rada.

Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i sl., pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

III. OBLIK UGOVORA O RADU

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz ovoga Pravilnika.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi ugovor o radu u pisanom obliku ili radniku ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisima.

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika.

Ugovor o radu obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na način određen zakonom.

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

Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalište odnosno sjedište
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 popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Poslodavac
8. bruto plaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren
Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta, te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme zasnivanjem radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog sadržaja.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

Vršitelj dužnosti ravnatelja može biti imenovan i na nepuno radno vrijeme od minimalno 8 sati tjedno.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac izvješćuje radnika pisanim putem.

Članak 17.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili prema posebnom propisu s njim povezanim Poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

3. Pripravnici i volonteri

Članak 18.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima. Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

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

Članak 19.

Pripravnički ili volonterski staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži 4., 5. i 6. stupanj;

- do 12 mjeseci za koje se traži 7. stupanj.

Za vrijeme pripravničkog staža, pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad i osposobljavanje za samostalni rad, prema planu i programu osposobljavanja koji određuje ravnatelj.

Po uspješno obavljenom pripravničkom stažu i položenom stručnom ispitu, pripravnik se može rasporediti na radno mjesto za koje je obavljao pripravnički staž i sklopiti ugovor o radu kod Poslodavca.

Razdoblje volonterskog rada iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita na radu

Članak 20.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 21.

Prije i prilikom sklapanja ugovora o radu, Ravnatelj Poslodavca ili radnik Poslodavca kojeg za to ravnatelj pisano opunomoći ovlašten je prikupljati samo one osobne podatke radnika koje je dopušteno prikupljati, obrađivati i koristiti, a to su osobni podaci radnika koji su predviđeni kao nužni radi vođenja evidencije o radnicima i radnom vremenu, kako slijedi:

- Ime i prezime
- Osobni identifikacijski broj (OIB)
- Državljanstvo,
- Dan, mjesec, godina i mjesto rođenja,
- Prebivalište ili uobičajeno boravište,
- Završeno obrazovanje ili drugi oblici stručnog usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te razina obrazovanja) te ostali oblici usavršavanja tokom rada,
- Podaci o dosadašnjem zaposlenju – radna mjesta i trajanje radnog odnosa,
- Podatak da li je radnik invalid ili umirovljenik
- Uvjerenje o nekažnjavanju
- Ostali podaci, sukladno odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Članak 22.

Ravnatelj Poslodavca ili radnik Poslodavca kojeg za to ravnatelj pisano opunomoći smije dostavljati osobne podatke o radniku trećim osobama, samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te u svezi s radnim odnosom, i to kako slijedi:

- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje,
- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje,
- banka kod koje je radnik otvorio račun,
- tijela državne uprave,
- u svakom slučaju kada to nije u suprotnosti s odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Radnik je dužan pravovremeno dostaviti Poslodavcu podatke o svakoj promjeni osobnih podataka koji su bitni za ostvarivanje prava i obveza na radu i u svezi s radom, a koje podatke je dopušteno prikupljati sukladno odredbama Zakona o radu, drugih zakona i ovog Pravilnika.

Ravnatelj poslodavca kada zapošljava više od 20 radnika je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Članak 23.

Poslodavac će na vlastiti trošak osigurati liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, zakona i drugih propisa.

Članak 24.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka ovog članka zbog opravdanog razloga, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

V. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 25.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo svakog radnika za vrijeme obavljanja poslova i zadaća radnog mjesta, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminatornom postupanju, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

2. Postupak zaštite

Članak 26.

Ravnatelj svojom odlukom imenuje osobu (u daljnjem tekstu: Osoba ovlaštena za pritužbe) koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može biti radnik ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 27.

Radnik pritužbu vezanu za dostojanstvo radnika dostavlja Osobi ovlaštenoj za pritužbe u pisanoj formi ili usmeno na zapisnik.

Članak 28.

Osoba ovlaštena za pritužbe provodi postupak utvrđivanja istinitosti činjenica, te nakon provedenog postupka dostavlja Poslodavcu u roku 6 dana od pokrenutog postupka zapisnik s prijedlogom odluka i mjera za svaki pojedini slučaj.

Članak 29.

Ravnatelj nakon uvida u zapisnik s predloženim odlukama i mjerama Osobe ovlaštene za pritužbe, donosi odluku o prihvatanju ili neprihvatanju prijedloga odluke i mjera, što svojim potpisom potvrđuje u zapisniku.

Osoba koja je podnijela pritužbu može:

- potpisati izjavu da prihvaća odluku i mjeru Poslodavca i da se odriče daljnjeg postupanja pred sudom
- potpisati izjavu da ne prihvaća poduzete mjere, čime zadržava pravo daljnjeg postupanja sukladno Zakonu o radu.

Članak 30.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna Osoba ovlaštena za pritužbe koja je rješavala pritužbu, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku i potpisale izjavu da su upoznate i prihvaćaju zaštitu tajnosti podataka iz postupka. Svako odavanje podataka iz ovog postupka podliježe sankciji Poslodavca.

Članak 31.

U slučaju da Osoba ovlaštena za pritužbe ne provede postupak na način propisan ovim Pravilnikom u roku od 8 dana od zaprimanja pritužbe ili je podnositelj pritužbe nezadovoljan zaštitom Poslodavca, ima pravo poduzeti druge pravne radnje sukladno Zakonu o radu.

VI. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE RADNIKA

1. Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 32.

Poslodavac je sukladno mogućnostima i potrebama rada dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Tijekom obrazovanja na koje je upućen od Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Članak 33.

Radnik koji je od Poslodavca upućen na obrazovanje i osposobljavanje ima pravo na naknadu putnih troškova, dnevnica i plaćeni dopust.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz članka 33. ovog Pravilnika omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

VII. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 34.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

2. Raspored radnog vremena

Članak 35.

Raspored radnog vremena određuje svojom odlukom Ravnatelj.

3. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Puno radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili na drugom radnom mjestu koje odredi Poslodavac.

Članak 37.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) utvrđuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 38.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 39.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

5. Prekovremeni rad

Članak 40.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

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.

Matični 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.

6. Raspored radnog vremena

Članak 41.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. U pravilu tjedno radno vrijeme je raspoređeno u pet radnih dana od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme je 8 sati.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada i drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 42.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 43.

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

3. Tjedni odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Dani tjednog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja.

4. Godišnji odmor

Članak 45.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana. Blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom, plaćeni dopust, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

Članak 46.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:
 - Radnici mag. struke ili stručni specijalisti (VSS po ranijim propisima) 4 dana

- Radnici sveučilišni ili stručni prvostupnici (VŠS po ranijim propisima) 3 dana
 - Radnici SSS 3 dana
 - Radnici NSS 2 dana
2. S obzirom na duljinu radnog staža:
- Od navršene 1 godine do navršenih 4 godine radnog staža 1 dan
 - Od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 dana
 - Od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 3 dana
 - Od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 4 dana
 - Od navršenih 20 do 24 godine radnog staža 5 dana
 - Od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 6 dana
 - Od navršenih 30 do navršenih 34 godine radnog staža 7 dana
 - Od 35 i više godina radnog staža 8 dana
3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:
- Roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
 - Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po 1 dan
 - Roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s poteškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 3 dana
 - Osobi s invaliditetom 3 dana
 - Osobi s tjelesnim oštećenjem od najmanje 50% 2 dana
 - Samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s maloljetnim djetetom 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u točkama od 1. do 3. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 47.

Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi Poslodavac.

U slučaju prijeke potrebe ravnatelj može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora.

Članak 48.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Ravnatelj sukladno potrebama organizacije rada, te koliko je moguće prema potrebama i željama radnika.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 49.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 50.

Radnik ima pravo po 1 dan godišnjeg odmora koristiti po vlastitoj želji o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca 1 dan prije korištenja. Postoji mogućnost odstupanja od ove odredbe prema zahtjevu radnika.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 51.

U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 52.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| 1. zaključenje braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, posvojitelja, posvojenika, skrbnika, staratelja, unuka, očuha i pomajke | 5 radnih dana |
| 4. smrt ostalih krvnih srodnika zaključno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva | 2 radna dana |
| 5. selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| 7. dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana |
| 8. teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | 3 radna dana |
| 9. polaganje stručnog ispita prvi put | 7 radnih dana |
| 10. elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika | 5 radnih dana |
| 11. nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 2 radna dana |
| - za završni, diplomski i doktorski rad | 5 radnih dana |

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|--------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 1 radni dan |
| - za završni, diplomski i doktorski rad | 2 radna dana |

6. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može, ako to dozvoljava proces rada, pisanim putem odobriti svojom odlukom neplaćeni dopust radniku i to:

- za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca:

- | | |
|---|---------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 2 radna dana |
| - za završni, diplomski i doktorski rad | 5 radnih dana |
- za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe:

- | | |
|---|--------------|
| - za svaki ispit po predmetu | 1 radni dan |
| - za završni, diplomski i doktorski rad | 2 radna dana |

Prava i obveze radnika miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

IX. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

1. Plaće

Članak 55.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ugovorom o radu. Radnicima Poslodavca pripada mjesečna plaća koja se utvrđuje kao rezultat množenja pripadajućeg koeficijenta i osnovice za izračun plaće uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža kako je utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca.

Plaća se isplaćuje najkasnije 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

2. Dodatak na plaću

Članak 56.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada i to:

- | | |
|--|------|
| (1) za rad noću | 50% |
| (2) za prekovremeni rad | 50% |
| (3) za rad subotom | 25% |
| (4) za rad nedjeljom | 50% |
| (5) za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom | 150% |

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada= 1 sat i 30 minuta redovnog rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|--|----|
| - ako radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij | 5% |
| - ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za | 8% |
| - ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za | |
| ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem | |
| radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova | |

radnog mjesta na kojem radnik radi

15%

Članak 57.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za navršeni ukupni radni staž kod Poslodavca u trajanju:

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

3. Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 58.

U slučaju odsutnosti radnika s posla radi bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće koja ne može biti niža od 80% prosječne plaće radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeto bolovanje.

U slučajevima bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, radniku pripada naknada plaće u visini 100% osnovice iz prethodnog stavka ovog članka.

4. Stimulativni dio plaće

Članak 59.

Stimulativni dio plaće radnika utvrđuje Ravnatelj, na prijedlog voditelja odjela, u određenom postotku na osnovnu plaću, jednokratno, tijekom određenog razdoblja ili do donošenja drugačije odluke, prema ostvarenim radnim rezultatima (količina, kvaliteta, pravovremenost obavljenih poslova, vrijeme rada, postupanje po danim uputama i sl.).

5. Ostala materijalna prava

Članak 60.

Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza ima svaki radnik neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada.

Pod pojmom mjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada (autobusne linije na lokalnoj razini).

Pod pojmom međumjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran od mjesta stanovanja, koji je različit od mjesta rada, do mjesta rada radnika.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte mjesnog javnog prijevoza o čemu odlučuje Ravnatelj za svaku godinu pojedinačno.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte, ukoliko razdaljina od njegovog mjesta rada nije veća od 100 kilometara, a ako je razdaljina veća od 100 kilometara odluku o visini naknade troškova prijevoza donosi Ravnatelj.

Ako od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada ili na dijelu te razdaljine nije organiziran javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno dio razdaljine

bez organiziranog javnog prijevoza, a koja se utvrđuje u visini cijene godišnje karte javnog prijevoza u najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Ravnatelj u dogovoru s radnikom uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini 0,5 eura po prijađenom kilometru. Opravdanost korištenja privatnog automobila u službene svrhe prikazuje se kroz uredno ispunjen putni nalog. Putne naloge odobrava ravnatelj.

Članak 61.

Poslodavac će isplatiti druga materijalna davanja radnicima (prigodne nagrade – božićnica, uskrsnica, naknade za godišnji odmor, dar djetetu do 15 godina života i koje je navršilo 15 godina života do 31. 12. tekuće godine u povodu Dana Svetog Nikole, jubilarnu nagradu) ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja, o čemu će Ravnatelj donijeti odluku.

Članak 62.

Radniku koji je upućen na službeno putovanje u Republici Hrvatskoj isplatit će se neoporeziva dnevica sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, dok za službena putovanja u inozemstvo sukladno Odluci o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Članak 63.

Radniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja o čemu će Ravnatelj donijeti odluku.

Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 64.

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod Poslodavca za navršenih:

10 godina - 1,0 prosječna mjesečna neto plaća

15 godina - 1,5 prosječna mjesečna neto plaća

20 godina - 2,0 prosječne mjesečne neto plaće

25 godina - 2,5 prosječne mjesečne neto plaće

30 godina - 3,0 prosječne mjesečne neto plaće

35 godina - 3,5 prosječne mjesečne neto plaće

40 godina - 4,0 prosječne mjesečne neto plaće

Radom kod Poslodavca smatra se neprekidni rad u djelatnosti obrazovanja Sisačko-moslavačke županije bez obzira na promjenu ustanove.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 65.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

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

Naknada mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac 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.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će poseban ugovor.

Članak 66.

Radniku koji odlazi u mirovinu isplatit će se neto otpremnina u neoporezivom iznosu ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja, o čemu će Ravnatelj donijeti odluku.

Članak 67.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada u neoporezivom iznosu ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja, o čemu će Ravnatelj donijeti odluku i troškove pogreba,
- smrti radnika u visini 2 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne mjesečne neto plaće.

Članak 68.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe radnika u neoporezivom iznosu ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja, o čemu će Ravnatelj donijeti odluku.

Članak 69.

Radnik ima pravo na pomoć, jedanput godišnje, u neoporezivom iznosu ako to dozvoljavaju financijski pokazatelji poslovanja, o čemu će Ravnatelj donijeti odluku i to prema svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti radnika na radu u visini utvrđenoj odlukom Ravnatelja
- nastanka teške invalidnosti radnika, radnikove djece i supružnika – u visini utvrđenoj odlukom Ravnatelja,
- za rođenje djeteta radnika – u visini utvrđenoj odlukom Ravnatelja,
- za uklanjanje posljedica elementarne nepogode u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće.
- neprekidno bolovanje duže od 90 dana, u visini utvrđenoj odlukom Ravnatelja.

Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo na isplatu pomoći za rođenje djeteta ima samo roditelj preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 70.

Ako u izvršavanju obveza iz radnog odnosa radnik stvori autorsko djelo, isključivo pravo iskorištavanja autorskog djela stvorenog u radnom odnosu pripada Poslodavcu, bez ograničenja s obzirom na svrhu, vrijeme i prostor, kao i vlasništvo nad autorskim djelom.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 71.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Poslodavca
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 72.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu, uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (premještaj na drugo radno mjesto).

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu sklopljeno na neodređeno ili određeno vrijeme Poslodavac može otkazati radniku 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 ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se naročito:

1. odavanje poslovne tajne i profesionalne tajne, te nepridržavanje zakona, propisa i internih akata Poslodavca
 2. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
 3. poduzimanje nezakonitih radnji u obavljanju posla
 4. propuštanje mjera ili radnji koje je radnik ovlašten i dužan poduzimati radi sprječavanja nastanka štete Poslodavcu (nesavjestan rad)
 5. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi
 6. neovlašteno korištenje sredstava radi izvršenja posla
 7. odbijanje izvršenja pisanog naloga Poslodavca, ako za to ne postoje opravdani razlozi
 8. konzumiranje alkohola i opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima propisanim propisima o zaštiti na radu
 9. uništavanje imovine Poslodavca
 10. nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima; diskriminatorno i osobito neprimjereno, grubo i nepoželjno ponašanje tijekom radnog vremena (svađe, fizičko i seksualno zlostavljanje na radnom mjestu)
 11. neopravdan izostanak s posla uzastopno 3 dana
 12. neopravdano kašnjenje na posao
 13. davanje netočnih podataka Poslodavcu kojima se bitno utječe na donošenje njegovih odluka, a temeljem kojih nastaju druge štetne posljedice
 14. obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta (povreda odredbi o zabrani zakonske ili ugovorne utakmice) bez suglasnosti ili znanja Poslodavca
 15. uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Ustanovi (lažne diplome, certifikati, itd.).
- Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

3. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 74.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora obrazložiti otkaz i dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

4. Otkazni rok

Članak 75.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. 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 ozlijede na radu ili profesionalne bolesti
3. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom oslobodio obveze rad, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

XI. ZAŠTITA IMOVINE USTANOVE I POSLOVNA TAJNA

1. Zaštita imovine Ustanove

Članak 76.

Sa sredstvima za rad i ostalom materijalnom imovinom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

2. Poslovna tajna

Članak 77.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje ili davanje na uvid neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Poslodavca ili štetilo njegovom poslovnom ugledu.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatra poslovnom tajnom.

Nepoštovanje poslovne tajne jest teža povreda ugovora o radu.

O čuvanju poslovne tajne neposredno skrbi Ravnatelj.

Članak 78.

Poslovnom tajnom smatraju se

- dokumenti koje Poslodavac proglasi poslovnom tajnom, s oznakom „Poslovna tajna“
- podaci koje nadležno tijelo kao povjerljive priopći Poslodavcu
- mjere i način postupanja u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti
- dokumenti koji se odnose na obranu
- druge isprave i podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi bilo protivno interesu Poslodavca i njegovog osnivača, s naznakom „Poslovna tajna“

XII. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 79.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

XIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 80.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, s namjerom ili zbog krajnje nužde, uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, s namjerom ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je taj iznos na ime plaćene naknade štete podmiriti Poslodavcu u roku od 60 dana.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Donošenje odluka

Članak 81.

Odluke o pravima i obvezama donosi Ravnatelj, ako zakonom, drugim propisom, ili pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

2. Rješavanje sporova i zaštita prava

Članak 82.

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem, ili usmeno na zapisnik, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Ako je zakonom, drugim propisom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

3. Dostava odluka

Članak 83.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Poslodavca uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

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

Članak 85.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra za nove vještine Sisačko-moslavačke županije.

KLASA: 000-03/26-01/03

URBROJ: 2176-167-26-01

Predsjednica Upravnog vijeća:
CENTAR ZA NOVE VJEŠTINE
BRANKO Šimanović
SISAČKO-MOSLAVAČKE ŽUPANIJE

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 23. lipnja 2026. godine, a stupa na snagu dana 1. srpnja 2026. godine.

Privremeni ravnatelj:
CENTAR ZA NOVE VJEŠTINE
SISAČKO-MOSLAVAČKE ŽUPANIJE
Dsc. Darjan Vlahov