

Gradsko vijeće Grada Ozlja dalo je suglasnost na ovaj Pravilnik Zaključkom o davanju prethodne suglasnosti KLASA: 611-07/22-01/02, URBROJ: 2133/05-01-22-2, od 18. ožujka 2022. godine. Na temelju članka 16. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Katarina Zrinska-Ozalj, vršiteljica dužnosti ravnatelja Pučkog otvorenog učilišta Katarina Zrinska-Ozalj, a nakon pribavljene prethodne suglasnosti Gradskog vijeća Grada Ozlja..... donosi

PRAVILNIK

o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada

Pučkog otvorenog učilišta Katarina Zrinska-Ozalj

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim pravilnikom uređuje se: unutarnje ustrojstvo i način rada Pučkog otvorenog učilišta Katarina Zrinska- Ozalj (u daljnjem tekstu: Učilište), organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta te način određivanja potrebnog broja radnika za obavljanje poslova određenih radnih mjesta, prava, obveze i odgovornosti radnika i ostali uvjeti potrebni za obavljanje poslova Učilišta.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku su u muškom rodu, uporabljeni su neutralno i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 3.

Učilište obavlja svoju djelatnost sukladno Zakonu o ustanovama, Zakonu o pučkim otvorenim učilištima i Statutu Pučkog otvorenog učilišta Katarina Zrinska- Ozalj.

Članak 4.

Pod pojmom radnik podrazumijeva se svaki zaposlenik u Učilištu, koji je u radnom odnosu na neodređeno ili određeno vrijeme.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za prijam na pojedino radno mjesto

Članak 5.

KLASA: 007-01/22-01/05

URBROJ: 2133-59-22-17

O potrebi prijema radnika odlučuje ravnatelj, uz prethodnu pribavljenu suglasnost osnivača, a pod uvjetom da su u okviru proračuna planirana financijska sredstva za plaće i pripadajuće materijalne troškove.

Natječaj

Članak 6.

Radnici se primaju na temelju natječaja koji se objavljuje na službenim stranicama POUKZ-a i HZZ-a.

Natječaj mora sadržavati: naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam, dokaze o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i obavijesti o rezultatima natječaja.

Rok za podnošenje prijave na natječaj iznosi najmanje 8 dana od dana objave.

Obavijest o prijmu

Članak 7.

O izboru između natjecatelja koji ispunjavaju uvjete natječaja za radna mjesta predviđena ovim Pravilnikom svi natjecatelji dobivaju pismenu obavijest.

Izbor prijavljenih kandidata obavlja se najkasnije u roku od 45 dana od isteka roka za podnošenje prijave na natječaj, a obavijest dostavlja svim natjecateljima u roku od 15 dana od dana izbora.

Članak 8.

Po raspisivanju natječaja ne mora se izvršiti izbor, ukoliko kandidati ne ispunjavaju uvjete. U tom slučaju se donosi odluka o poništenju natječaja u roku od 60 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Odluka o poništenju natječaja donosi se i u slučaju kada se na natječaj ne prijavi niti jedan natjecatelj u roku.

Protiv odluke o poništenju natječaja nije dopušteno ulaganje pravnih lijekova.

Članak 9.

Nezadovoljni natjecatelj ima pravo u roku od 15 dana od primitka obavijesti o izboru kandidata podnijeti prigovor ravnatelju Učilišta.

Prigovor odgađa izvršenje sklapanja ugovora o radu.

Ravnatelj je dužan u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prigovora odlučiti o prigovoru.

Rješenje o prigovoru je konačno.

Ugovor o radu

Članak 10.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- 1) Strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) Mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) Nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili popis poslova,
- 4) Danu početka rada,
- 5) Očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) Otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) Osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) Trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1., točaka 6), 7), 8) i 9) ovog članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme bez objave javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima.

Pod objektivnim razlozima iz prethodnog stavka smatraju se razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem nekog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. privremeno povećanje opsega posla, zamjena privremeno odsutnog radnika i dr.).

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenim istim ugovorom.

Probni rad

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad određuje se ugovorom o radu, a može trajati najviše:

- Dva mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet NSS ili SSS,

- Šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet VSS.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio, prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako Učilište radniku otkaz iz stavka 2. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

III.UNUTARNJI USTROJ UČILIŠTA

Članak 13.

Učilište djeluje i ostvaruje svoj program rada kao jedinstvena ustanova.

Članak 14.

Za raspored na radna mjesta radnici moraju ispunjavati opće uvjete propisane Zakonom i posebne uvjete utvrđene ovim Pravilnikom.

Za prijam radnika u Učilište pored općih uvjeta propisanih Zakonom: punoljetnost, odgovarajuća stručna sprema i hrvatsko državljanstvo, radnici moraju ispunjavati posebne uvjete u pogledu određene stručne spreme i struke, radnog staža u struci i stručnog ispita, te posebna znanja i uvjete određene ovim Pravilnikom za svako radno mjesto.

Članak 15.

Za rad u Učilištu sistematiziraju se radna mjesta s potrebnim brojem izvršitelja:

1.RAVNATELJ

Broj izvršitelja: 1- u punom radnom vremenu

Opis poslova:

- predstavlja i zastupa Učilište
- organizira i vodi poslovanje
- poduzima sve pravne radnje u ime i na račun Učilišta
- zastupa Učilište u svim postupcima pred sudovima, upravnim i drugim javnopravnim tijelima i odgovoran je za zakonitost rada Učilišta
- vodi stručni rad Učilišta
- prijavljuje i provodi projekte Učilišta
- vodi projektne aktivnosti Učilišta na nacionalnom i lokalnom nivou
- razvija međunarodnu suradnju Učilišta
- donosi plan razvoja i suradnju Učilišta

- uz suglasnost osnivača raspisuje natječaj za zasnivanje radnog odnosa u Učilištu
- sklapa i raskida ugovore o radu sa radnicima i raspoređuje radnike na radna mjesta u Učilištu
- odlučuje o ostvarivanju prava i obveza radnika Učilišta
- obavlja druge poslove određene Statutom i posebnim Zakonima kojima su regulirane djelatnosti koje Učilište provodi

Uvjeti:

- završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski studij ili specijalistički diplomski studij društvenog, humanističkog ili tehnološkog smjera ili visoka stručna sprema sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,
- Ispunjen uvjet za nastavnika u srednjoj školi (položen ispit psihološko-pedagoške izobrazbe ako nema pedagošku stručnu spremu),
- 5 godina radnog iskustva,
- poznavanje jednog svjetskog jezika,
- poznavanje rada na računalu,
- organizacijske i komunikacijske sposobnosti,
- prijedlog programa rada u mandatnom razdoblju.

Koeficijent složenosti: 2,0

2.STRUČNI SURADNIK ZA PROJEKTE

Broj izvršitelja: 1- u punom radnom vremenu

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova:

- stručna sprema: završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski studij društvenog, humanističkog smjera ili visoka stručna sprema sukladno propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju
- radno iskustvo: 4 godine unutar djelatnosti
- organizacijske i komunikacijske sposobnosti
- poznavanje jednog svjetskog jezika
- poznavanje rada na računalu.

Opis poslova:

- sudjeluje u projektnim aktivnostima Učilišta
- dogovara, osmišljava, prati, piše i realizira projekte kojima je Učilište nositelj ili partner

-koordinira projektima Učilišta, zadužen za projektnu suradnju na lokalnom i nacionalnom nivou

-sudjeluje u razvijanju međunarodne suradnje Učilišta

-predlaže nove mogućnosti, suradnje, članstva i smjerove razvoja

-osmišljava promotivne materijale i zadužen je za njihovu realizaciju i pravovremenu distribuciju

-obavlja i ostale poslove koji pripadaju uz navedene poslove i poslove prema nalogu ravnatelja.

Koeficijent složenosti: 1,212

3.SPREMAČICA

Broj izvršitelja: 1- u nepunom radnom vremenu

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova:

-NSS (završena osnovna škola)

Koeficijent složenosti: 0,75

Opis poslova:

-održava i čisti prostorije Učilišta

Članak 16.

Radnici su dužni za vrijeme trajanja rada stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je ravnatelj.

IV.PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 17.

Radnici moraju povjerene poslove obavljati savjesno, pridržavajući se Ustava, zakona, drugih propisa i pravila struke.

Radnici moraju u radu koristiti nova saznanja i raditi na usvajanju i primjeni najnovijih stručnih dostignuća.

Ravnatelj je osim odgovornosti za vlastiti rad, odgovoran i za rad radnika u Učilištu bez obzira na njihovu vlastitu odgovornost.

Članak 18.

Radnik je dužan izvršavati naloge ravnatelja, a ravnatelj provoditi odluke Gradskog vijeća i osnivača.

Članak 19.

Radnici su dužni čuvati poslovnu tajnu utvrđenu Statutom.

Članak 20.

Radnici se bez odobrenja ravnatelja ne smiju udaljavati iz radnih prostorija osim zbog korištenja dnevnog odmora ili zbog nekog razloga uvjetovanog hitnošću.

Članak 21.

U slučaju spriječenosti dolaska na rad radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o razlozima spriječenosti najkasnije u roku 24 sata od njihova nastanka, osim ako je to nemoguće učiniti iz objektivnih razloga ili zbog više sile u kom je slučaju obavješćivanje dužan izvršiti odmah po prestanku razloga koji su onemogućili obavješćivanje.

Članak 22.

Radnik ima pravo na zaštitu u slučaju prijetnje ili napada ili drugih oblika ugrožavanja u obavljanju rada. Ravnatelj je dužan po prijavi radnika poduzeti mjere za zaštitu radnika u njegovom obavljanju rada.

V.PRESTANAK UGOVORA O RADU,OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Način prestanka ugovora o radu

Članak 23.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. stjecanjem uvjeta za odlazak u redovnu mirovinu
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nespremnosti za rad
5. sporazumom
6. otkazom.

Članak 24.

Ugovor o radu može se otkazati redovito i izvanredno.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 25.

Ugovor o radu može se otkazati uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 26.

Rad na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je radnik bio primljen, ukoliko se radi o ranijem prestanku ne postigne pisani sporazum.

Članak 27.

Ugovor o radu može se raskinuti na temelju pisanog sporazuma radnika i ravnatelja, kojim se utvrđuje prestanak rada.

Članak 28.

Ugovor o radu može prestati i na temelju pisanog otkaza kojega ravnatelju podnese radnik.

Otkazni rokovi

Članak 29.

Kada otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako radnik i Učilište drugačije ne odgovore.

Stož kod istog poslodavca

Članak 30.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u Gradu Ozlju, pravnim osobama u vlasništvu Grada Ozlja i drugim javnopravnim tijelima.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i izvanredan otkaz

Članak 31.

Učilište može otkazati ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao i samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,

- odavanja poslovne tajne određene određene zakonom, drugim propisima ili Statutom učilišta,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovog šikaniranja.

VI.ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1.ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, Učilište je radniku dužno omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Odmor između dva dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 33.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a najviše sto osamdeset sati godišnje.

Tjedni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor zbog potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3.ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci Učilišta.

Ako tjedni odmor ne može koristiti na način iz stavka 3.ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

Članak 35.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana. Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se za svaku kalendarsku godinu prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|--|--------|
| a) s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme | |
| -VSS | 4 dana |
| -SSS | 2 dana |
| -NSS | 1 dan |
| b) s obzirom na uvjete rada | |
| -rad na otežanim ili posebnim uvjetima rada | 2 dana |
| c) s obzirom na dužinu staža: | |
| -radni staž do 5 godina | 1 dan |
| -radni staž od 5-9 godina | 2 dana |
| -radni staž od 10-14 godina | 3 dana |
| -radni staž od 15-19 godina | 4 dana |
| -radni staž od 20-24 godine | 5 dana |
| -radni staž od 25- 29 godina | 6 dana |
| -radni staž od 30-34 godine | 7 dana |
| -radni staž preko 35 godina | 8 dana |
| d) s obzirom na posebne socijalne uvjete: | |
| -roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno maloljetno dijete | 2 dana |
| -za svako daljnje maloljetno dijete | 1 dan |
| -roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta sa invaliditetom | 3 dana |
| -osobi sa invaliditetom | 3 dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati više od 30 radnih dana u godini.

Članak 36.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.

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

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

Članak 37.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja

Iznimno radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 38.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, pripada pravo na novčanu naknadu.

Osnovica za isplatu naknade je prosječna mjesečna plaća isplaćena radniku u prethodna tri mjeseca.

Naknada se isplaćuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora zajedno s isplatom posljednje plaće.

Članak 39.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tom izvijesti ravnatelja.

Članak 40.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 41.

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

- | | |
|---|---------------|
| -sklapanje braka | 5 radnih dana |
| -rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| -smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, | |

posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
-smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika	2 radna dana
-selidbe u istom mjestu	2 radni dan
-selidbe u drugo mjesto	4 radna dana
-kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana
-teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
-polaganje stručnog ispita prvi puta	7 radnih dana
-nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
-sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
-elementarne nepogode	5 radnih dana

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog školovanja, usavršavanja ili obrazovanja za potrebe radnog mjesta.

Na zahtjev radnika Učilište može odobriti neplaćeni dopust, za vrijeme kojeg sve obaveze iz radnog odnosa miruju.

Neplaćeni dopust

Članak 42.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ustanove radnik ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za završni rad 5 dana

Radniku se može odobriti korištenje neplaćenog dopusta u toku jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za završni rad 2 dana

VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Plaća

Članak 43.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 44.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se odlukom osnivača.

Članak 45.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, najkasnije do 15-toga u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 46.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- | | |
|-----------------------|-----|
| - za rad noću | 40% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom | 25% |
| - za rad nedjeljom | 35% |

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

Ako radnik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom tada ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće, radnik može koristiti slobodne dane u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada-1 sat i 30 min.redovnog rada) u kojem slučaju mu se izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme slobodnih dana, kao i vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne smije biti duže od pedeset sat tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 47.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa zbog tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane,

Članak 48.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u Gradu Ozlju, pravnim osobama u vlasništvu Grada Ozlja i drugim javnopravnim tijelima i to za:

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

Članak 49.

Ako je radnik odsutan sa rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo sa bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Osnovnu plaću u smislu ovog članka čini umnožak osnovice i koeficijenta uvećan za dodatke s osnove minulog rada.

Članak 50.

Radniku pripada pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 416,66 kuna mjesečno.

Ostala materijalna prava

Članak 51.

Radniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u neoporezivom iznosu, ako su osigurana sredstva u Proračunu.

Članak 52.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u ustanovama u vlasništvu Grada Ozlja, odnosno njihovim pravnim prednicima i to za navršениh:

- 5 godina- u visini 1 osnovice
- 10 godina- u visini 1,25 osnovice
- 15 godina- u visini 1,50 osnovice
- 20 godina- u visini 1,75 osnovice
- 25 godina- u visini 2 osnovice
- 30 godina- u visini 2,50 osnovice
- 35 godina- u visini 3 osnovice
- 40 godina- u visini 4 osnovice

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1.800,00 kuna.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je stečeno pravo na isplatu.

Članak 53.

Prigodom Dana sv. Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu koje do 06. prosinca tekuće godine ne navrší 15 godina starosti i to u iznosu koji ne može biti manji od zakonom propisanog neoporezivog iznosa.

Članak 54.

Radniku se može isplatiti nagrada u neoporezivom iznosu prigodom blagdana Božića, ako su u proračunu osigurana sredstva za tu namjenu te nagrada u naravi prigodom blagdana Uskrsa.

Članak 55.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u visini neoporezivih iznosa propisanih Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

1. smrti radnika, a uz novčanu pomoć ostvaruje pravo na namirenje troškova pogreba,
2. smrti supružnika, djeteta ili roditelja,
3. nastanka teške invalidnosti,
4. bolovanja dužeg od 90 dana, osim ako ostvaruju pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% osnovice.

Pod troškovima pogreba iz st. 1 ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije proračunske osnovice.

Pod teškom invalidnošću iz st. 1 ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije od najmanje 70%.

Članak 56.

Za nadprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu, a koji ne može iznositi godišnje više od jedne plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Radniku se može dodijeliti isplata dodatka za uspješnost na radu ukoliko, uz obavljanje svojih redovitih radnih obveza, ispuni najmanje jedan od slijedećih kriterija:

1. tijekom radnog vremena ostvari obujam poslova veći od prosječnog,
2. ukoliko obveze iz povećanog opsega posla obavi u roku kraćem od zadanog,
3. ukoliko se radi o obavljanju izvanrednog posla koji se nije mogao predvidjeti i koji je zahtijevao povećan napor radnika zbog intenziteta i rokova za obavljanje posla,
4. ukoliko radnik kroz duže vremensko razdoblje uz poslove svog radnog mjesta obavlja i poslove radnog mjesta odsutnog radnika ili nepopunjenog radnog mjesta,
5. sudjelovanje u radu projektnog tima koji je postigao uspješne rezultate, uz redovito obavljanje vlastitog posla,
6. drugo iznimno postignuće koje opravdava isplatu dodatka za uspješnost na radu.

Ukoliko ravnatelj ocijeni da su ispunjeni kriteriji za ostvarivanje dodataka za uspješnost na radu, donosi rješenje o isplati i visini dodatka, ako su osigurana sredstva u financijskom planu i proračunu za tu namjenu.

Članak 57.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje, sukladno važećim zakonskim propisima.

Visina dnevnice utvrđuje se u iznosu koji je propisan za državne i javne službenike i namještenike.

Članak 58.

Za vrijeme rada izvan sjedišta ustanove izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak na ime pokrivanja troškova prehrane i drugih troškova, osim troškova smještaja koji se namiruje na teret ustanove.

Puni iznos terenskog dodatka je iznos koji je propisan kao neoporeziv prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski dodatak se isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za prethodni mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak za međusobno isključuju.

Članak 59.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme, tijekom 24 sata.

Članak 60.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte (ako ne postoji mogućnost kupnje mjesečne karte), ako je udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada veća od 2000 metara.

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane porodiljnog ili roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana nije u obvezi dolaska na posao.

Ako radnik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora, naknada mu se neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

Članak 61.

Kada radnik stekne uvjete za mirovinu ili mu prestaje radni odnos na Zakonom propisan način za koji je obvezna isplata otpremnina, radniku pripada pravo na otpremninu u visini 6

prosječnih neto plaća koje je radnik ostvario u zadnja 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1.ovog članka, u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je primio prije početka privremene spriječenosti za rad.

Radniku kojem prestaje radni odnos zbog skrivljenog ponašanja ili na njegov osobni zahtjev nema pravo na otpremninu.

VIII.ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 62.

Radnici uživaju punu zaštitu osobnosti i dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od svake vrste diskriminacije bilo da dolazi od poslodavca, nadređenih, suradnika ili od osoba s kojima radnik dolazi u obavljanju svog posla u doticaj.

Članak 63.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema djelatnicima s ciljem povrede dostojanstva djelatnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovog članka smatra se diskriminacijsko ponašanje kojim se djelatnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih poteškoća.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe djelatnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugima,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija,
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Članak 64.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 63. ovog Pravilnika, radnik će se obratiti ravnatelju koji je dužan odmah, a najkasnije u roku od osam dana ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene slučaju radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ukoliko poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su predložene mjere očito neprimjerene, radnik koji nije zadovoljan postupanjem i naređenim mjerama ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana pokrenuo postupak za zaštitu pred nadležnim sudom.

IX. KORIŠTENJE USLUGA UČILIŠTA

Članak 65.

Učilište je otvoreno za javnost 40 sati tjedno, od ponedjeljka do petka, u vrijeme koje odredi ravnatelj uz prethodnu suglasnost Osnivača, Grada Ozlja.

Članak 66.

O promjenama radnog vremena Učilišta ravnatelj je dužan pravodobno izvijestiti korisnike usluga putem sredstava javnog priopćavanja.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 67.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Učilišta.

KLASA: 007-01/22-01/05

URBROJ: 2133-59-22-16

U Ozlju, 18. ožujka 2022. godine.

V.D. RAVNATELJICE:

Zdenka Novosel



Gradsko vijeće Grada Ozlja dalo je suglasnost na ovaj Pravilnik Zaključkom o davanju prethodne suglasnosti KLASA: 611-07/22-01/02, URBROJ: 2133/05-01-22-2, od 18. ožujka 2022. godine.



PRESJEDNIK GRADSKOG VIJEĆA

Stjepan Basar

