

Na temelju odredaba Zakona o radu (NN 93/2014), Statuta i Društvenog ugovora te Zakona i Pravilnika o porezu na dohodak Upravno vijeće NARODNOG UČILIŠTA-ustanova za obrazovanje i kulturu i Uprava NARODNOG SVEUČILIŠTA d.o.o., nakon usuglašavanje sa predstnikom radnika ustanove, dana **30.06.2015.** godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I) OPĆE ODREDBE

Članak 1

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti poslodavca: NARODNO UČILIŠTE - ustanova za obrazovanje i kulturu i radnika ustanove, organizacija rada i radno vrijeme, odmori, plaće, naknade te druga bitna pitanja za radnike ustanove.

Članak 2

Ovaj Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike osim ako ugovorom o radu prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije ugovorena.

Članak 3

Poslodavac je dužan ispunjavati uvjete iz ovog **Pravilnika i Ugovora o radu**, a radnici su dužni savjesno obavljati poslove iz **Kataloga poslova radnih mјesta** odnosno **Ugovora o radu** ako su poslovi posebno ugovoreni, usavršavati svoje znanje i radne vještine, te štititi poslovne interese poslodavca.

II) UGOVORI O RADU

Članak 4

Ugovor o radu zaključuje se temeljem ovog Pravilnika u skladu sa Zakonom o radu.

Ugovor o radu se zaključuje u pisanim oblicima, a u ime poslodavca sklapa ga zakoniti zastupnik.

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i određeno vrijeme i mora sadržavati sve ugradke u skladu sa Zakonom.

Radnici koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme imaju ista prava, obveze i odgovornosti.

Članak 5

Pri sklapanju Ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti i svim drugim okolnostima od utjecaja na obavljanje posla.

Radnik je dužan sve poslovne i osobne podatke kao i isprave kojima se služi u obavljanju svojih radnih obveza čuvati kao poslovnu tajnu, te odavanje istih predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

III) ZAŠTITA ŽIVOTA, RADA, DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE RADNIKA

Članak 6

Poslodavac je dužan zaštiti radnika za vrijeme obavljanja posla na način da osigura sigurne uvjete rada, zaštiti njegovo dostojanstvo, zaštiti ga od eventualnih uznenimiravanja i diskriminacije bilo koje vrste.

Ukoliko je došlo do povrede zaštite na radu, dostojanstva i diskriminacije radnika, **radnik je ovlašten** podnijeti pisani pritužbu poslodavcu koji je dužan najkasnije u roku od **8 dana** od primitka pritužbe poduzeti sve potrebne mjere radi otklanjanja odnosno sprječavanja nastale povrede.

IV) PROBNI (POKUSNI) RAD

Članak 7

Prilikom sklapanja Ugovora o radu poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju do najviše **6 mjeseci**.

U slučaju negativne ocjene probnog rada poslodavac otkazuje Ugovor o radu s otkažnim rokom najmanje **7 dana**.

V) OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 8

Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s potrebama rada i mogućnostima.

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

VI) RADNO VRIJEME

Članak 9

Puno radno vrijeme traje **40 sati tjedno tj. 5-dnevni radni tjedan** od ponedjeljka do petka.

Za potrebeodržavanja seminara, radionica i drugih oblika nastave i drugih poslova radnik može raditi i subotom tada ostvaruje pravo na preraspodjelu radnog vremena sukladno članku 11 ovog Pravilnika.

Članak 10

Raspored radnog vremena (početak i završetak) odnosno trajanje za svakog radnika **određen je rasporedom poslova prema Katalogu poslova radnih mesta.**

Članak 11

Za pojedina radna mjesta u skladu sa planom i rasporedom predavanja u razdobljima trajanja školske godine može se obaviti preraspodjela radnog vremena na način da se u periodima nastave kad je ostvaren tjedni fond sati rada duži od 50 sati tjedno (ali ne više od 60 h), višak sati rasporedi na ostale periode kada je tjedni fond sati kraći, tako da ukupni prosječni tjedni fond sati ne bude duži od 50 sati.

Višak ostvarenih tjednih sati rada u periodu nastave iznad 50 sati do maksimalno 60 sati prenosi se za pokriće manje ostvarenih sati rada u periodu kada zbog prirode posla nema predavanja ili su smanjena.

Višak ostvarenih tjednih sati rada u periodu predavanja iznad 50 sati ne smatra se prekovremenim radom.

Radnici iz stavka 1 ovog članka sukladno Zakonu o radu daju svoju suglasnost o **dobrovoljnem pristanku** na takav rad potpisujući poseban **uglavak u Ugovoru o radu**.

Članak 12

U slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (**prekovremen rad**), a najviše **50 sati tjedno**, odnosno 180 sati godišnje.

VII) ODMORI I DOPUSTI

Članak 13

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na **stanku u trajanju 30 minuta** koja ne može biti na početku i na kraju radnog vremena.

Stanka se uračunava u radno vrijeme.

Članak 14

Radnik koristi **tjedni odmor subotom i nedjeljom**.

Članak 15

Radnik ima pravo na **plaćeni godišnji odmor** za svaku kalendarsku godinu u trajanju najmanje **4 tjedna** odnosno **20 radnih dana**.

Trajanje godišnjih odmora određuje se tako da se **najmanji broj radnih dana godišnjeg odmora uvećava** prema sljedećim zahtjevima:

1. stručna spremna (složenost)

NSS	0 dana
SSS	1 dan
VŠS	2 dana
VSS	3 dana

2. godine staža

0 do 5 g	0 dana
5 do 10 g	1 dan
10 do 15 g	2 dana
15 do 20 g	3 dana
20 do 25 g	4 dana
25 do 30 g	5 dana
30 do 35 g	6 dana
35 do 40 g	7 dana

3. broj maloljetne djece

po djetetu	1 dan
------------	-------

4. nagrada/angažman/stimulacija

angažman na radnom mjestu prema odluci UV	1-3 dana
--	----------

Članak 16

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon **6 mjeseci neprekidnog rada kod istog poslodavca**.

Članak 17

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u visini **1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa** i to:

- radnik koji je u kalendarskoj godini zasnovao radni odnos a nije stekao pravo na puni godišnji odmor i
- radnik kojem prestaje radni odnos.

Članak 18

Raspored i vrijeme korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac temeljem Odluke Upravnog vijeća i Uprave na temelju Plana godišnjih odmora najkasnije do 30.lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike najmanje **15 dana prije početka korištenja** temeljem pisane Obavijesti o korištenju godišnjih odmora. Do donošenja Plana godišnjih odmora godišnji odmori se odobravaju na pojedinačne zahtjeve radnika ako to organizacija poslovanja dozvoljava.

Ako radnik u prethodnoj godini nije iskoristio cijelokupni fond dana godišnjeg odmora razliku može iskoristiti u tekućoj godini odnosno razlika se pribraja fondu dana godišnjeg odmora za tekuću godinu. U slučaju da je radnik greškom iskoristio veći broj dana godišnjeg odmora nego što mu pripada, radniku se taj broj dana oduzima od fonda dana godišnjeg odmora utvrđenog za tekuću godinu.

Članak 19

U dane godišnjih odmora **ne uračunavaju se subote, nedjelje, državni praznici , dani sprječenosti za rad (bolovanja) i plaćeni dopust**.

Članak 20

U slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u razmjernom iznosu.

Članak 21

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u **dva dijela**, osim ako u skladu s organizacijom posla nije drugačije dogovorenno.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora u godini za koju ostvaruje pravo iskoristiti najmanje **dva tjedna u neprekidnom trajanju**, a ostatak može prenijeti i koristiti u idućoj godini.

Članak 22

Radnik ima pravo na **plaćeni dopust za važne osobne potrebe**:

sklapanje braka	5 dana
porod supruge	3 dana
smrti člana uže obitelji	5 dana
iznenadne teže bolesti u obitelji	3 dana
selidbe	3 dana
elementarne nepogode	5 dana
za svako dobrov.davanje krvi	1 dan
stručno obrazov. i usavršavanje	7 dana

Radnik ima pravo na **plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 dana godišnje**.

Članak 23

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev uz obrazložene razloge odobriti neplaćenii dopust za važne osobne potrebe. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obvezu u svezi radnog odnosa miruju.

VIII) PLAĆE I NAKNADE

Članak 24

Poslodavac određuje plaće radnika temeljem osnova i mjerila iz ovog Pravilnika odnosno Ugovorom o radu. Ukupna plaća se sastoji od:

1. **osnovne plaće**: osnovni bodovi svakom radniku određuje se temeljem bodovne liste utvrđene prema Katalogu poslova radnih mesta.
2. **dodataka na plaću**:
 - a) **dodatak na staž**: povećava osnovnu plaću za 0,5% za svaku navršenu godinu staža radnika i dodaje se osnovnoj plaći.
 - b) **dodatak na rad u neradne dane, rad noću i prekovremeni rad**: ako se po nalogu poslodavca rad obavlja u neradne dane, rad noću i prekovremeni rad: osnovna plaća se povećava za 10%.
3. **varijabilnog dodatka (stimulacija)**:
 - a) **varijabilni kvantitativni dodatak**: određuje se prema dodatnim zaduženjima, angažmanu ispomoći u obavljanju dijela posla drugog radnika u povećanom opsegu, kao i drugog oblika povećanog angažmana radnika čime se povećava ukupni učinak ustanove poglavito: odlazak na teren, angažman u neradne dane rad kod kuće, angažman prije i poslije radnog vremena i dr.slučajevi
 - b) **varijabilni kvalitativni dodatak**: određuje se prema posebnim kvalitativnim zaslugama radnika u posebnom unaprijeđenju poslova i poslovanja, povećanju kvalitete izvođenja poslova, povećanju imagea ustanove, te druge izvanredne aktivnosti koje imaju za cilj povećanje ukupne zaposlenosti i rezultata poslovanja ustanove.

Povećani angažman radnika iz alineje a) i b) dogovoren je s poslodavcem.

Članak 25

Osnovna plaća iskazuje se u bruto iznosu kao umnožak bodova i vrijednosti boda, a ne može biti niža od najniže plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći.

Osnovna plaća je temeljem kriterija određena u bodovima pomnoženim sa zatečenom vrijednošću boda 1,3 preuzeta iz Odluke o određivanju plaće koja je vrijedila prije stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Dodaci na plaću se u utvrđenom % dodaju na osnovnu plaću.

Ukupni varijabilni dio plaće (stimulacija) za svakog djelatnika utvrđuje se u % na osnovnu plaću na kraju svakog obračunskog mjeseca Odlukom Upravnog vijeća i Uprave na osnovu Evidencije o kvantitativnom i kvalitativnom praćenju rada, učinka i angažmana svakog radnika.

Za obračun plaće za obračunski mjesec Upravno vijeće i Uprava dostavlja službi računovodstva obrazac Zbrojna evidencija osnovica, sati rada i % stimulacije za obračun.

Ukupna plaća svakog radnika dobije se umnoškom ukupnih bodova, vrijednosti boda, koeficijnata dodataka na plaću i koeficijenata varijabilnog dijela plaće (stimulacije).

Članak 26

Izmjenu i dopunu Kataloga poslova radnih mesta i bodovne liste donosi Upravno vijeće i Uprava na temelju ocjene rezultata rada radnika i rezultata poslovanja ustanove.

Vrijednost boda određuje Upravno vijeće i Uprava Odlukom u skladu sa ostvarenim rezultatima ustanove.

Članak 27

Plaća se isplaćuje do 10. u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do 15.u mjesecu za prethodni mjesec u zavisnosti od finansijske mogućnosti poslodavca.

O obračunatoj i isplaćenoj plaći poslodavac će odmah a najkasnije 15 dana od isplate uručiti radniku Obračun plaće za isplatu (platnu listu) Obrazac IP1.

Članak 28

Naknada plaće za: godišnji odmor, plaćeni dopust, državne blagdane i neradne dane, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanja i slično isplaćuje se radniku kao da je na radnom mjestu, a ne manje od visine prosječne plaće prethodna 3 mjeseca.

Naknada za bolovanje na teret poslodavca iznosi 90% osnovne plaće kao da je na radnom mjestu.

U slučaju odsutnosti radnika zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje) radnik je dužan odmah obavijestiti poslodavca, a u roku 3 dana po završetku bolovanja dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju.

IX) MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 29

Materijalna prava radnika:

- naknade za dnevnice i putne troškove, prijevoz na posao i naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuju se u visini besporeznog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak
- naknade za ostala materijalna prava:
 - otpremnine za umirovljenje i jubilarne nagrade,
 - prigodne nagrade: uskrsnica, regres za g.o. i božićnica, kao i dar djeci, poklon u naravi i slično
 - solidarne pomoći: smrt djelatnika ili člana obitelji, invalidnosti, teške bolesti, dužeg bolovanja i slično mogu se isplatiti prema Odluci Upravnog vijeća i Uprave do visine besporeznog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak u zavisnosti od finansijske mogućnosti poslodavca.

X) OSTALE ODREDBE

Članak 30

Radnik je dužan poslodavcu odmah po stupanju na snagu ovog Pravilnika dostaviti Listu osobnih podataka i podataka o članovima svoje obitelji radi ustroja Evidencije iz oblasti rada, radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa za obračun poreza na dohodak i drugih potreba.

Članak 31

Na prava, obveze i odgovornosti poslodavca i radnika koja nisu utvrđena ovim Pravilnikom kao i sve ostalo što nije utvrđeno ovim Pravilnikom primjenjuje se neposredno Zakon o radu i drugi pozitivni propisi.

Članak 32

Katalog poslova radnih mesta i bodovna lista čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 33

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči u zbornicama dana 23.06.2015., a stupa na snagu 8 dana od dana objave.

Članak 34

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti dosadašnji Pravilnik o radu donešen dana 30.06.2010.

Članak 35

Ovaj Pravilnik se primjenjuje od 01.07.2015. s isplata plaće, naknada i materijalnih prava počev od 01.07.2015. godine.

U Rijeci, 30.06.2015. godine.

Prilozi:

1. Katalog poslova radnih mesta i bodovna lista.

Ravnateljica:

Henri Strčić

Za predstavnika radnika:

Rozana Mihaljević

