

VELEUČILIŠTE U POŽEGI,
STUDENTSKI CENTAR U POŽEGI

PRAVILNIK O RADU

Požega, listopad 2012.

Na temelju Zakona o radu (Narodne novine, broj 149/09, 61/11 i 82/12), te članka 17. Statuta Studentskog centra u Požegi Upravno vijeće Studentskog centra u Požegi, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na devetoj sjednici održanoj dana 26. listopada 2012. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, plaće, naknade i otpremnine, te druga pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa u Studentskom centru Požega (zaštita privatnosti radnika, obrazovanje i usavršavanje, radno vrijeme, odmori i dopusti radnika, prestanak radnog odnosa, organizacija rada i ustrojavanje radnih mjesta).

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili skraćanim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Studentskom centru Požega.

Radnik-ca (zaposlenik-ca, uposlenik-ca, namještenik-ca, službenik-ca ili drugi radnik-ca – u daljnjem tekstu radnik) u smislu Zakona o radu (u daljem tekstu: Zakon) je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Studentski centar Požega.

Članak 2.

U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, za koje je zaključio Ugovor o radu.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dozvoljavaju.

Članak 4.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu, prema sadržaju te na način utvrđen pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta.

U zabranu izravne ili neizravne diskriminacije iz stavka 1. ovog članka uključeni su kriteriji za odabir i uvjeti pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

II. RADNI ODNOSI

1. Sklapanje Ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 7.

Obustava iz plaće provodit će se sukladno odredbama važećeg Ovršnog zakona i ostalih zakonskih i podzakonskih propisa.

Članak 8.

Studentski centar određuje organizacijski ustroj sukladno odredbama Zakona o ustanovama i Statutu.

Studentski centar određuje sukladno stavku 1. ovog članka organizacijske i radne dijelove, strukturu, broj radnika te posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji, ukoliko uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Posebni uvjeti u smislu stavka 2. ovog članka su:

- stručna sprema,
- radni staž,

- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo na tim ili sličnim poslovima
- posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Članak 9.

Stručna sprema (vrsta, struka ili određena vrsta zanimanja) može se za obavljanje određenih poslova utvrditi i alternativno.

Članak 10.

Pod radnim stažom smatra se vrijeme radnog odnosa upisanog u radnu knjižicu, sukladno važećim propisima radnog prava.

Radno iskustvo na pojedinim poslovima utvrđuje se na osnovu potvrde prethodnog/ih poslodavaca, a isti ili slični poslovi utvrđuju se na osnovu pretežitih poslova iz opisa poslova kod prethodnog/ih poslodavca.

Članak 11.

Potrebna znanja i sposobnosti mogu se utvrditi zbog učinkovitijeg i potpunijeg obavljanja poslova. Pod posebnim znanjima smatraju se dodatna znanja izvan stručne spreme, potrebna za obavljanje poslova kao što su:

- znanje stranog jezika,
- poznavanje rada na računalu,
- određene druge specijalnosti,
- stručni ispit i sl.

Članak 12.

Prije donošenja odluke o izboru, može se provjeriti stručna i radna sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta.

Provjeru radne sposobnosti obavlja ravnatelj Studentskog centra Požega (u daljnjem tekstu: ravnatelj) ili povjerenstvo od tri člana koju imenuje ravnatelj.

Provjera se može obavljati putem razgovora, izrade određene zadaće, testiranja ili na drugi odgovarajući način.

Članak 13.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i odluku o raspisivanju javnog natječaja za popunu pojedinih radnih mjesta donosi ravnatelj.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 14.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje i opremu na mjestu rada i omogućiti pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Članak 15.

U organizaciji rada poslodavac će se pridržavati načela prevencije:

- u procjenjivanju opasnosti koje se mogu izbjeći,
- u prilagođavanju rada pojedinih radnika glede oblikovanja rada, izbora opreme i načina rada, potrebi otklanjanja štetnih utjecaja,
- u prilagođavanju tehnologije i organizacije rada potrebi zaštite radnika i zaštite radne okoline,
- u davanju odgovarajućih uputa zaposlenicima za izbjegavanje opasnosti

Članak 16.

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje kao i drugih radnika,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti od rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao na postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- pristupiti redovnim i izvanrednim zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

3. Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati na način i u vremenu određenim Zakonom i drugim propisima.

Članak 18.

Obavljanje poslova tijekom probnog rada prati Povjerenstvo od tri člana ili stručna osoba koju imenuje ravnatelj.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Otkaz radniku mora biti dostavljen najkasnije posljednjeg dana probnog rada.

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

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Pripravnici

Članak 19.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Odluku o sklapanju Ugovora o radu s pripravnikom donosi ravnatelj.

Članak 20.

Pripravnički staž traje najviše na način određen Zakonom ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno.

Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Program obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja, način polaganja stručnog ispita i popis literature.

Članak 21.

S pripravnikom se može sklopiti Ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 22.

Pripravnički staž može se na zahtjev pripravnika skratiti najviše za jednu trećinu predviđenog trajanja, ako poslodavac ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest i sl.), ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, ukoliko isti nije propisan.

Članak 24.

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

Članak 25.

Ispit pripravnika sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika, a posebnim dijelom znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 26.

Ispit se polaže, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, na način određen tim propisima.

Ukoliko polaganje ispita nije regulirano zakonom ili drugim propisom, ispit se polaže pred povjerenstvom od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka pred kojim pripravnik polaže ispit sastoji se od predsjednika i dva člana koji ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od pripravnika koji pred njima polaže ispit.

Prije polaganja ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju sukladno odredbama ovog pravilnika, ukoliko isto nije regulirano važećim propisima, odnosno kolektivnim ugovorom.

Članak 27.

U svezi postupanja kad pripravnik ne položi pripravnički ispit primjenjuju se odredbe Zakona i Ugovora o radu.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, a i ukoliko nije utvrđeno kao

uvjet, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), u skladu sa zakonskim odredbama i mjerama poticanja zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

2. Stručno osposobljavanje i obrazovanje radnika

Članak 28.

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

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Članak 29.

Radi proširivanja i stjecanja novih znanja, radnika se može uputiti na specijalizaciju, poslijediplomski studij i doktorat u slučaju ako je isto u cilju razvoja djelatnosti poslodavca i to na molbu, odnosno prijavu interesa radnika.

Odluku o istom donosi ravnatelj, a u slučaju žalbe odluku o istome donosi Upravno vijeće Studentskog centra Požega.

Članak 30.

Sa radnikom upućenim na stručno usavršavanje ili obrazovanje sukladno odredbama ovog Pravilnika sklapa se ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

IV PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 31.

Potreba premještaja radnika na drugi posao, odnosno rasporeda radnika na drugo radno mjesto, može biti privremene ili trajne naravi.

Studentski centar Požega ne može jednostrano izmijeniti odredbe ugovora o radu i rasporediti radnika na drugo radno mjesto.

Članak 32.

Privremeni premještaj je premještaj na kraće vremensko razdoblje, primjerice zbog privremenih potreba posla i interesa procesa rada, privremenog premještaja trudnice ili žene koja doji i slično.

Privremeni premještaj iz stavka 2. ovog članka uređuje se odgovarajućom izmjenom ugovora o radu, suglasnom voljom poslodavca i radnika.

Članak 33.

Za vrijeme trajanja privremenog premještaja, radnika ima pravo na plaću sukladno odredbama Zakona o radu i posebnih zakonskih i podzakonskih propisa kojima se regulira zaštita majčinstva.

Članak 34.

Ukoliko prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, Studentski centar Požega pokrenut će postupak redovitog otkaza ugovora o radu radnika – poslovno uvjetovani otkaz, sukladno odredbama Zakona o radu.

Studentski centar Požega, uz otkaz ugovora iz stavka 1. ovog članka, ukoliko postoji mogućnost, može istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 2. ovoga članka radnik prihvati ponudu Studentskog centra Požega, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Studentski centar Požega, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza uz ponudu izmijenjenog ugovora, rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Studentski centar Požega, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 35.

Potreba trajnog premještaja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, mimo volje Studentskog centra Požega i volje radnika, uz propisani postupak i način izmjene postojećeg ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu, nastaje iz razloga profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela, prema preostalim radnim sposobnostima sukladno posebnim propisima i iz drugih zakonom opravdanih razloga.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Studentski centar Požega će, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Studentski centar Požega prilagodit će poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 2. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

Otkaz ugovora o radu radnika kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pokrenut će se, pod uvjetima i na način propisan odredbama Zakona o radu.

V. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 36.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Studentski centar Požega.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Studentskog centra u Požegi, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Studentskog centra Požega ili u mjestu koje je odabrao radnik

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke), određuje ravnatelj.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, a na nekim poslovima može biti raspoređeno na 6 radnih dana, sukladno općim aktima Studentskog centra u Požegi.

Studentski centar u Požegi mora obavijestiti zaposlenika o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najkasnije tjedan dana unaprijed.

2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dostavi Studentskom centru u Požegi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću bez njihovog pristanka.

Malodobnici ne smiju raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Radnici s invaliditetom utvrđenim sukladno propisima o zapošljavanju osoba s invaliditetom i ostalim posebnim propisima, smiju raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu u skladu s ocjenom tijela koje je utvrdilo invaliditet i smanjenu radnu sposobnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se sa radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

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 drugim poslodavcima.

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

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.

Poslove iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim zakonskim ili podzakonskim propisom, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 40.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz članka 39. stavka 1. ovoga Pravilnika izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 41.

Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog člankom 39. stavak 2. ovoga Pravilnika, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ukoliko nije regulirano kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu se može odrediti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

5. Prekovremeni rad

Članak 42.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika Studentskog centra u Požegi prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Osnovna plaća radniku za prekovremeni rad će se povećati za 50%.

Članak 43.

O hitnom prekovremenom radu, radnik će se obavijestiti najkasnije jedan dan unaprijed, ukoliko je to objektivno moguće.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad potreban u slučaju više sile, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnosti radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 44.

Prekovremeni rad ne može se odrediti, odnosno zabranjuje se u slučaju i pod uvjetima određenim Zakonom.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku za prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju ili drugoj ovlaštenoj osobi po pisanoj ovlasti/punomoći ravnatelja.

6. Noćni rad

Članak 45.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Studentski centar u Požegi će pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena voditi računa da rad noćnog radnika iz stavka 3. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati dnevno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, rad radnika iz stavka 3. ovoga članka može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno, pod uvjetom da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Studentski centar u Požegi ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

U slučaju noćnog rada iz stavka 7. ovoga članka, Studentski centar u Požegi je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Osnovna plaća radniku uvećat će se za rad noću 40%.

7. Rad nedjeljom i praznikom

Članak 46.

Rad subotom, nedjeljom ili blagdanom je onaj rad obavljen između 0 i 24 sata.

Osnovna plaća radnika uvećava se za rad subotom 25 %, a za rad nedjeljom 35%

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom o blagdanima i neradnim danima te za rad na Uskrs, radnik ima pravo na uvećanje plaće za 150%.

Ako radnik na dan blagdana ili neradnog dana utvrđenog zakonom te na Uskrs radi u smjenskom radu u drugoj smjeni ili noću, plaća mu se dodatno uvećava za 10%, odnosno 40% za sate koje je na dan blagdana, neradnih dana, odnosno na Uskrs odradio u drugoj smjeni, odnosno noću.

Sati odradeni subotom, nedjeljom, na blagdan, neradni dan u smislu Zakona o blagdanima i neradnim danima i dan Uskrsa ubrajaju se u redovitu mjesečnu satnicu.

8. Smjenski rad

Članak 47.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Studentskog centra u Požegi prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Studentskog centra u Požegi kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurava se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Studentskog centra u Požegi koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji mijenja smjene ili obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Smjenski rad je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, odnosno tjedan dana u mjesecu obavlja rad u drugoj smjeni.

Osnovna plaća radniku uvećat će se za rad u drugoj smjeni 10%, ako radnik radi u smjenskom radu.

9. Korištenje radnog vremena

Članak 48.

Rad se mora započeti u točno određeno vrijeme i ne smije se završiti prije isteka radnog vremena.

Način kontrole radnog vremena odredit će ravnatelj.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 49.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor u trajanju od 30 minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom duljim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 50.

Na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, zaposlenicima koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Vrijeme korištenje stanke određuje poslodavac, odnosno ravnatelj. Za ostala pitanja dnevnog odmora primjenjuje se Zakon.

2. Dnevni i tjedni odmor

Članak 51.

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

Tjedni odmor se u pravilu koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, u trajanju od najmanje 24 sata.

Ako je neophodno da radnik radi u dan tjednog odmora, korištenje tog odmora osigurava se radniku tijekom idućeg tjedna.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim izuzetaka određenih zakonom.

3. Godišnji odmor

Članak 52.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

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

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

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

Korištenje većeg dijela godišnjeg odmora je u pravilu u ljetnim mjesecima.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Za slučaj prijeko potrebe ravnatelj može zatražiti od radnika prekid ili odgodu korištenja godišnjeg odmora, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 53.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdana i neradnih dana određenih zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koja mu je određena temeljem Ugovora o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).