



PRAVILNIK O RADU
VELEUČILIŠTA VELIKA GORICA

Velika Gorica, prosinac 2023.

Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE	4
Predmet normiranja	4
Rodna jednakost	5
Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa	5
Evidencije i podaci o radnicima	5
Dužnost poštivanja propisa	6
II. ORGANIZACIJA RADA U VELEUČILIŠTU	7
Organizacijski ustroj	7
III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	7
Sklapanje ugovora o radu	7
Ugovor na neodređeno vrijeme	8
Ugovor o radu na određeno vrijeme	8
Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme	10
Dodatan rad radnika	11
Ugovor o dodatnom radu i uvjeti rada	11
Oblik i sadržaj ugovora o radu	12
Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu	13
Obveze i prava Poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu	14
Obveze i prava radnika koji rade	15
na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu	15
IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	16
Obveze Poslodavca u zaštiti života i zdravlja	16
V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	16
Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili doje djecu	16
Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete	16
Zabrana otkaza	17
Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	17
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	18

VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD ..	18
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	18
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad	19
Pravo zaposlenja na drugim poslovima	19
VII. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	20
Ugovaranje i trajanje probnog rada	20
Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad	21
Pripravnici	22
Osposobljavanje pripravnika.....	22
Pripravnički ispit.....	23
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	23
Asistenti.....	24
VIII. RADNO VRIJEME	24
Pojam radnog vremena.....	24
Raspored radnog vremena	24
Puno radno vrijeme.....	25
Nepuno radno vrijeme	25
Uvjeti rada radnika	26
koji rade u nepunom radnom vremenu.....	26
Skraćeno radno vrijeme	26
Prekovremeni rad.....	26
Nejednaki raspored radnog vremena	27
Preraspodjela radnog vremena.....	28
Zaštita određenih kategorija radnika	28
u odnosu na opterećenje i raspored radnog vremena	28
IX. ODMORI I DOPUSTI.....	29
Stanka	29
Dnevni odmor	30
Tjedni odmor	30
Godišnji odmor	30
Trajanje godišnjeg odmora	31

Razmjerni dio godišnjeg	31
Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	33
Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	33
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	34
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	34
Raspored korištenja godišnjeg odmora.....	34
Plaćeni dopust.....	35
Neplaćeni dopust	36
X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE.....	37
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	38
XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	39
Zakonska zabrana natjecanja	39
Ugovorna zabrana natjecanja.....	39
XIII. NAKNADA ŠTETE.....	39
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	40
Način prestanka ugovora o radu	40
Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	40
Otkaz ugovora o radu	41
Redoviti otkaz ugovora o radu.....	41
Izvanredni otkaz.....	41
Oblik otkaza.....	42
Otkazni rok.....	42
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	44
Otpremnina radniku za otkazivanje ugovora o radu	44
Otpremnina radniku prilikom odlaska u mirovinu	45
Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava.....	45
XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA.....	45
Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	45
Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	45
Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	46
Zaštita dostojanstva radnika.....	46
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	49

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 20. stavka 3. Statuta Veleučilišta Velika Gorica od dana 17. ožujka 2023. godine, nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem, dekan Veleučilišta Velika Gorica dana 15. prosinca 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet normiranja

Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) pobliže se uređuju prava i obveze radnika i Veleučilišta Velika Gorica (u daljnjem tekstu: Poslodavac) vezana uz rad i radne odnose, a koja nisu u cijelosti uređena Zakonom i drugim propisima kojima se uređuju pitanja vezana uz rad i radne odnose radnika i poslodavca.
- 2) Unutarnje ustrojstvo Veleučilišta, organizacija rada kod poslodavca, plaće, naknade plaća i druga primanja radnika/radnice pobliže se uređuju posebnim općim aktima.
- 3) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Veleučilišta, primjenjivati će se pravna pravila iz sporazuma.
- 4) U slučaju kada su odredbe ugovora o radu povoljnije za radnika od odredaba ovog Pravilnika, primjenjuje se ugovor o radu.
- 5) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.
- 6) Radnik (radnik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično - u daljnjem tekstu: radnik), u smislu ovog Pravilnika, je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
- 7) Poslodavac je, u smislu ovog Pravilnika, Veleučilište koje zapošljava radnike i za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- 8) Odredbe ovog Pravilnika se primjenjuju na sve radnike Poslodavca osim ako prava i obveze pojedinih kategorija radnika ili određenog radnika nisu drugačije propisane posebnim zakonom.

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 3.

- 1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu, sukladno potrebama i mogućnostima, radniku dati posao, osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima te zaštititi njegovo dostojanstvo za vrijeme obavljanja posla i za uspješno obavljeni rad isplatiti plaću.
- 2) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac će radniku omogućiti upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Sklapanjem ugovora o radu radnik potvrđuje da je upoznat sa sadržajem navedenih općih akata.
- 3) Radnik je obvezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, kontinuirano usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i disciplinskih pravila koje proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, te uputama i nalogima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada.
- 4) Posebna je obveza radnika da Poslodavca na primjeren način izvijesti o spriječenosti i razlozima spriječenosti za dolazak na posao, a najkasnije u roku od tri sata od početka radnog vremena.
- 5) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- 6) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Evidencije i podaci o radnicima

Članak 4.

- 1) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima sukladno pravilniku ministarstva nadležnog za

rad, kojim se propisuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima, te drugim propisima.

- 2) Osobne podatke radnika smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osobe koje on za to posebno ovlasti, ako je to određeno zakonom, prethodnom pisanom suglasnosti radnika ili je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- 3) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima, odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova i reguliranje radnog odnosa između radnika i Poslodavca.
- 4) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka, a osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- 5) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka sadržava podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.
- 6) Evidencija radnog vremena vodi se u sjedištu Poslodavca na način da svaki radnik obvezno i kontinuirano evidentira obavljeni rad u Evidenciji radnog vremena kojoj ima pristup. Nadležna služba Poslodavca na temelju iste izrađuje obračun plaće.
- 7) Poslodavac može donijeti zasebnu odluku i odrediti da za određena položajna mjesta nije potrebno voditi evidenciju radnog vremena ili Poslodavac može s pojedinim zaposlenicima ugovoriti samostalnost u određivanju rasporeda radnog vremena.
- 8) Ukoliko radnik nije vodio evidenciju radnog vremena u tekućem mjesecu, Poslodavac mu ne može isplatiti plaću za taj mjesec ili za ne evidentirane radne dane.

Dužnost poštivanja propisa

Članak 5.

- 1) Propisi iz članka 3. stavka 2. moraju se na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenicima. Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 1. ovoga članka smatra se objava na mrežnim stranicama Poslodavca i/ili internim mrežnim stranicama i/ili oglasnoj ploči Poslodavca.

II. ORGANIZACIJA RADA U VELEUČILIŠTU

Organizacijski ustroj

Članak 6.

Poslodavac samostalno posebnim aktom utvrđuje svoj organizacijski ustroj, broj radnika i uvjete koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- 1) Radni odnos na Veleučilištu može zasnovati osoba koja ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Veleučilišta Velika Gorica.
- 2) Poslodavac u svakom pojedinom slučaju odlučuje hoće li potrebu za radnicima, za koje zakonom nije propisan javni natječaj, oglašavati putem javnog natječaja, objavom na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, putem web stranice Veleučilišta i dr.

Članak 8.

- 1) U radni odnos na Veleučilište ne mogu biti primljene osobe protiv kojih se vodi kazneni postupak ili koje su osuđene za kazneno djelo.
- 2) Osoba koja se natječe za radno mjesto na Veleučilištu dužna je uz pisanu prijavu na natječaj Veleučilištu priložiti uvjerenje da se protiv nje ne vodi istražni postupak, da nije podignuta optužnica koja je postala pravomoćna te da nije izrečena nepravomoćna presuda za kaznena djela, odnosno potvrdu o nekažnjavanju.

Članak 9.

- 1) Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- 2) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Poslodavac može testirati kandidata putem testa stručnog znanja, praktičnog rada i rješavanja problema, putem psiho testa ili bilo kakvog oblika testiranja specifičnog za obavljanje određenih poslova na koje se osoba zapošljava. Za testiranje Poslodavac može angažirati i vanjske stručnjake.
- 3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan

obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir prilikom izvršenja ugovora o radu.

- 4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove navedenog liječničkog pregleda snosi Poslodavac.
- 5) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- 6) Zasnivanje radnog odnosa i posebnosti radnog odnosa osoba koje sudjeluju u nastavi (nastavnika i suradnika), uz primjenu odredaba Zakona i ovog Pravilnika, uređeno je i posebnim propisom koji regulira područje visokog obrazovanja.
- 7) Rukovoditelj ustrojstvene jedinice u koju je raspoređen radnik ili drugi radnik kojeg odredi Dekan uvodi novog radnika u rad, sukladno propisanim uputama i postupcima Veleučilišta.

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- 2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili zakonom.
- 3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena (zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja) koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru

o radu mora navesti.

- 2) Objektivni razlozi koji opravdavaju sklapanje ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka mogu biti:
 - privremeno, odnosno trenutno povećanje posla,
 - zamjena privremeno odsutnog radnika,
 - obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja,
 - rad na nekom projektu,
 - edukacija i uvođenje vježbenika bez radnog iskustva za suradničko radno mjesto (asistenta, višeg asistenta),
 - drugi opravdani razlozi u skladu sa zakonom.
- 3) Opravdani (objektivan) razlog mora se navesti u ugovoru o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi takav ugovor.
- 4) S istim radnikom Poslodavac može sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- 5) Iznimno od stavka 3.ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
 - zbog potrebe dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
 - ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom (npr. ugovor o radu suradnika- asistenta / višeg asistenta).
- 6) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezani s Poslodavcem, u ovom slučaju Veleučilištem.
- 7) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 4. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu

djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

- 8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 9) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- 10) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2. i 7. ovoga članka.
- 11) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom, bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Poslodavca.
- (2) Ako je rok završetka ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoren prema završetku nekog posla, ili povratom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će o prestanku ugovora o radu obavijestiti radnika, kojemu ugovor o radu prestaje datumom iz te obavijesti.
- (3) Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ne može doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon toga datuma, bez suglasnosti Poslodavca, ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

Dodatan rad radnika

Članak 13.

- 1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- 2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, u skladu s propisima o zaštiti na radu, zaposlenikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisima o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- 3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je, prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- 4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- 5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona, kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.
- 6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- 7) Poslodavac kod kojeg je zaposlenik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu i uvjeti rada

Članak 14.

- 1) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati podatke propisane Zakonom i ovim Pravilnikom.
- 2) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno. Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno,

ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

- 3) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.
- 4) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, kada je Zakonom dozvoljen.
- 5) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
- 6) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 7) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 15.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku odredbama Zakona i ovog Pravilnika.
- 2) Ugovorom o radu može se ugovoriti zasnivanje kumulativnog zbrojnog radnog odnosa pri čemu radnik može dio radnog vremena raditi i kod drugog poslodavca.
- 3) Poslodavac može zbog ograničenih poslovnih potreba ili posebnih stručnih ili radnih kvaliteta određenog radnika, sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji radi kod drugog poslodavca.
- 4) Radnik koji radi je u radnom odnosu na Veleučilištu može, sukladno Zakonu i ovom Pravilniku, sklopiti ugovor o radu i s drugim poslodavcem, u najdužem trajanju 8 sati tjedno.

- 5) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- 6) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- 7) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 8) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 16.

- 1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene, koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- 2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko - komunikacijske tehnologije, pri čemu radnik i Poslodavac ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- 3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- 4) Organizacija i uvjeti za rad radnika koji rade na daljinu kod kuće ili na izdvojenom radnom mjestu moraju biti takvi da omogućavaju dostupnost radnika i neometani pristup poslovnom prostoru, informacijama i podacima, te poslovnu komunikaciju s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećim osobama u poslovnom procesu.
- 5) Poslovi koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije

moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

- 6) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- 7) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- 8) Ugovor o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati uglavke propisane Zakonom.

Obveze i prava Poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu

Članak 17.

- 1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Ugovorom o radu definirati će se prava i obveze radnika u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu.
- 2) Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.
- 3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla, ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije.
- 4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je Poslodavac dogovorio s radnikom.

- 5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i na način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
- 6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 18.

- 1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- 2) Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:
 - zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta,
 - trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života,
 - pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja sa radnikom živi u istom kućanstvu.
- 3) Radnik koji je s Poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Poslodavca da, prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru Poslodavca.
- 4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada te je, u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgođenim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- 5) Ako Poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru Poslodavca.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze Poslodavca u zaštiti života i zdravlja

Članak 19.

- 1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, 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.
- 2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- 3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad i to na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- 4) Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili doje djecu

Članak 20.

- 1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- 2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 21.

- 1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

- 2) U sporu između Poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.
- 3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- 4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Zabrana otkaza

Članak 22.

- 1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- 2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka ništetan je ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- 3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovog članka prestaje u skladu s odredbama Zakona.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 23.

- 1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- 2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

- 3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 24.

- 1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- 2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti, najmanje, 30 dana prije.
- 3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- 4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanja uvjeta rada na koje bi imao pravo.

VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 25.

- 1) Radnik je dužan, što je moguće prije (telefonom, elektronskom poštom i sl.), obavijestiti nadležnu službu Poslodavca i neposredno nadređenu osobu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je nadležnoj službi poslodavca dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

- 2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, 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.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 26.

- 1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- 2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- 3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- 4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponudeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- 5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 27.

- 1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

- 2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- 3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost Radničkog vijeća.
- 4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

VII. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 28.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora).
- 3) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- 4) Probni rad se u pravilu ugovara na slijedeći način za poslove:
 - za koje se ne traži stručna sprema - 2 mjeseca probnog rada,
 - za koje se traži srednja stručna sprema - 4 mjeseca probnog rada,
 - za ostale za koje se traži viša stručna sprema od srednje - 6 mjeseci probnog rada.
- 5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, probni rad mora biti kraći od trajanja iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu u pravilu ne može iznositi više od četvrtine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a svakako ne više od jedne trećine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 6) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnim propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno

trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

- 7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, da bi došlo do produljenja probnog rada, jedna ugovorna strana to mora pisano predložiti drugoj strani, a ako druga strana pristane ili se ne očituje u roku od tri dana smatra se da probni rad produžuje sukladno stavku 3., a ako druga strana odbije prijedlog probni rad se neće produžavati.
- 8) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu, u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- 9) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za samostalan rad. Probni rad radnika, tj. njegovu uspješnost nadzire od Poslodavca imenovani nadređeni radnik koji ima najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.
- 10) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- 11) Ugovor o radu s ugovorenim probnim rokom Poslodavac može otkazati i prije isteka roka trajanja probnog roka ako se pokaže izvjesnim da radnik ne zadovoljava u obavljanju povjerenih mu poslova.
- 12) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje 7 (sedam) dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 29.

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- 2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- 3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- 4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

- 5) Upućivanje na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje obavlja se u skladu sa zakonom i odredbama općeg akta Poslodavca kojim se uređuje pitanje školovanja i usavršavanja nastavnika, suradnika i drugih radnika Poslodavca.

Pripravnici

Članak 30.

- 1) Pripravnik (vježbenik) je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad u tom zanimanju.
- 2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme te može trajati najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- 3) Pripravnički staž po složenosti određenih poslova na Veleučilištu može trajati do:
 - 12 mjeseci za 300 ili više ECTS-a
 - 9 mjeseci za 180 ECTS-a
 - 6 mjeseci za 150 ECTS-a
 - 3 mjeseca za srednju stručnu spremu.
- 4) Ugovorom o radu s pripravnikom utvrđuje se trajanje pripravničkog staža prema stečenoj razini obrazovanja, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, eventualna potreba polaganja stručnog ispita te sadržaj i način polaganja stručnog ispita.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 31.

- 1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se Programom stručnog osposobljavanja pripravnika donesenim u skladu s ovom Pravilnikom.
- 2) Dekan imenuje pripravniku mentora, koji mora imati najmanje istu stručnu spremu kao pripravnik i nekoliko godina radnog iskustva na poslovima kod Poslodavca za čije se samostalno obavljanje pripravnik osposobljava.
- 3) Mentor je obvezan izraditi Program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu te pratiti i nadzirati njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.
- 4) Na prijedlog mentora, dekan može skratiti trajanje pripravničkog staža i sukladno tome omogućiti pripravniku ranije polaganje pripravničkog ispita.

Pripravnički ispit

Članak 32.

- 1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže pripravnički ispit pred povjerenstvom od tri člana koje imenuje dekan svojom odlukom.
- 2) Ispit se sastoji od poznavanja programa za koji se pripravnik osposobljavao.
- 3) Prije ispita pripravnik mora dobiti najmanje dva slobodna dana za polaganje pripravničkog ispita.
- 4) Članovi povjerenstva moraju imati stručnu spremu najmanje jednaku pripravnikovoj.
- 5) Ako kod Poslodavca nema dovoljno radnika s traženom stručnom spremom, Poslodavac za članove povjerenstva može uzeti i treće (vanjske) osobe.
- 6) Ispit se polaže usmeno, ili usmeno i pismeno i to u terminima koje odredi dekan.
- 7) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ili mu se može omogućiti, na prijedlog mentora, a odlukom dekana, da polaže još jednom stručni ispit u roku od osam dana.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 33.

- 1) Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za određeno zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom, utvrđen kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.
- 2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- 3) Stručno osposobljavanje traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- 4) Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe Zakona i drugih zakona te odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

- 5) Ugovor o stručnom osposobljavanju sklapa se u pisanom obliku.
- 6) Poslodavac može primiti osobe na stručno osposobljavanje za rad sukladno posebnim propisima.

Asistenti

Članak 34.

Veleučilište može sklopiti ugovor o radu sa asistentom na određeno vrijeme u trajanju od 6 godina, odnosno s višim asistentom u trajanju, najdulje, četiri godine, tijekom kojih asistent / viši asistent mora steći uvjete za izbor na nastavno radno mjesto, kako bi se sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

VIII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 35.

- 1) 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 drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- 2) 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 na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
- 3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili odlukom Poslodavca.
- 4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Raspored radnog vremena

Članak 36.

- 1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati, te kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

- 2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- 3) Dekan pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena te raspored smjena ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom ili ugovorom o radu.
- 4) Poslodavac je ovlašten sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona svojom odlukom odrediti i drugačiji raspored radnog vremena. Poslodavac će najmanje jedan tjedan unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena. Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac će u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- 5) Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.

Puno radno vrijeme

Članak 37.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

- 1) Nepunim radnim vremenom radnika smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- 3) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada. Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 39.

- 1) 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 istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Poslodavac je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.
- 3) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme. Poslodavac će razmotriti mogućnost sklapanja takvog ugovora te dostaviti radniku obrazloženi pisani odgovor u roku 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

- 1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.
- 2) Zaposlenici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 41.

- 1) 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).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavcu 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.

- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
- 5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- 9) Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi Dekan ili osoba koju on ovlasti.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 42.

- 1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- 3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 4) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

- 5) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- 6) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

- 1) Radno vrijeme može se zbog naravi posla preraspodijeliti tako da se tijekom razdoblja koje ne može biti dulje od dvanaest neprekidnih mjeseci radi duže od punog radnog vremena, a u drugima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena za to razdoblje.
- 2) Preraspodijeljeno radno vrijeme nastavnika, suradnika i drugih radnika koji sudjeluju u nastavi utvrđuje se Izvedbenim planom studija za tekuću akademsku godinu, rasporedom nastave te sukladno drugim obvezama navedenih radnika.
- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 4) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno, uz pisanu izjavu radnika o pristanku na prekovremeni rad.

Zaštita određenih kategorija radnika

u odnosu na opterećenje i raspored radnog vremena

Članak 44.

- 1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.
- 2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u

dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

- 3) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb (rad na izdvojenom mjestu rada), a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
- 4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.
- 5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgođenim početkom primjene.
- 6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.
- 7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 45.

- 1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- 2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

- 3) Radnik odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- 4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- 5) Vrijeme i način korištenja stanke utvrđuje Dekan svojom odlukom.
- 6) Ako radnik zbog prirode posla ili drugih opravdanih razloga nije mogao koristiti stanku u utvrđeno vrijeme i prema utvrđenom rasporedu, to će pravo koristiti u vrijeme koje odredi čelnik ustrojstvene jedinice.

Dnevni odmor

Članak 46.

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

Tjedni odmor

Članak 47.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor, u pravilu nedjeljom.
- 2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 4) Iznimno, zaposlenicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 49.

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje pet tjedana.
- 2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg

Članak 50.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. stavkom 2. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine ukupnog godišnjeg odmora iz članka 54. ovog Pravilnika.
- 2) Iznimno od članka 54. ovog Pravilnika, radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- 3) Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- 4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 51.

Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na osnovu sljedećih mjerila:

- složenost poslova radnog mjesta,
- doprinos radnika u radu,
- dužini radnog staža,
- posebnih socijalnih uvjeta.

Članak 52.

Prema složenosti poslova, odnosno razini obrazovanja potrebnoj za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, radniku pripada:

- 1 dan godišnjeg odmora za radna mjesta s razinom obrazovanja koja se stječe srednjom stručnom spremom,
- 2 dana godišnjeg odmora za radna mjesta s razinom obrazovanja koja se stječe završetkom sveučilišnog prijediplomskog studija ili stručnog prijediplomskog studija ili višom stručnom spremom (VŠS) stečenom sukladno ranije važećim propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,
- 3 dana godišnjeg odmora za radna mjesta s razinom obrazovanja koja se stječe završetkom diplomskog studija ili stručnog diplomskog studija ili visokom stručnom spremom (VSS) stečenom sukladno ranije važećim propisima koji su bili na snazi prije stupanja na snagu Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,
- 4 dana godišnjeg odmora za radna mjesta sa stečenim akademskim stupnjem magistra znanosti ili doktora znanosti.

Članak 53.

Prema doprinosu ukupnom rezultatu rada Veleučilišta, Dekan može radniku utvrditi od jednog do tri dana godišnjeg odmora.

Članak 54.

- 1) Prema dužini radnog staža radniku pripada jedan dan godišnjeg odmora za svakih navršenih tri godine radnog staža.
- 2) Radnim stažem, u smislu ovog Pravilnika, smatra se vrijeme provedeno u radnom odnosu, sukladno podacima u Matičnoj evidenciji o osiguranicima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Članak 55.

- 1) Prema posebnim socijalnim uvjetima, radniku pripadaju dani godišnjeg odmora kako slijedi:

• roditelju s jednim djetetom do 10 godina starosti	1 radni dan
• roditelju s dvoje ili više djece do 10 godina starosti	2 radna dana
• samohranom roditelju s jednim ili više djece do 15 godina starosti	2 radna dana
• roditelju maloljetnog djeteta s težim psihofizičkim smetnjama	3 radna dana
• radniku koji skrbi o teško bolesnom ili nepokretnom članu uže obitelji	3 radna dana
- 2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje nakon što postojanje socijalnog uvjeta Veleučilištu dokaže na temelju odgovarajuće vjerodostojne dokumentacije.

Članak 56.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku određuje se na način da se godišnjem odmoru u trajanju određenom u članku 49. ovog Pravilnika pribroje dani godišnjeg odmora utvrđeni člancima 50. do 53. ovog Pravilnika s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može premašiti 33 radna dana.

Članak 57.

- 1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- 2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- 3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 58.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće, ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 60.

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 61.

- 1) Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti korištenje godišnjeg odmora u dva dijela.
- 2) 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, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

- 1) Neiskorišteni godišnji odmor u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 54. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog članka ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljini, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 5) Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljini, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 63.

- 1) Sukladno potrebama organizacije nesmetanog obavljanja poslova te uzimajući u obzir potrebe i želje radnika, vrijeme (raspored) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje planom godišnjih odmora Dekan najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

- 2) Prijedlog Plana korištenja godišnjeg odmora za svaku pojedinu organizacijsku jedinicu predlaže njezin voditelj, odnosno čelnik i dostavlja nadležnoj službi Poslodavca, najkasnije, do 15. lipnja tekuće godine.
- 3) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno. Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen na veći udio nepunog radnog vremena izdaje mu rješenje za korištenje godišnjeg odmora koji drugi poslodavac mora prihvatiti i u isto vrijeme omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora.
- 4) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- 5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti nadređenu osobu koja potom obavještava Dekana i nadležnu službu Poslodavca, najmanje, tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 64.

- 1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, prema slijedećim kriterijima:

• sklapanje braka	3 dana
• rođenje djeteta	3 dana
• njegu teže bolesnog djeteta, supružnika ili roditelja	4 dana
• smrt djeteta, supružnika, unuka ili roditelja	3 dana
• smrt brata, sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 dana
• teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 dana
• za polaganje ispita za stjecanje akademskog naziva ili stupnja	3 dana
• za polaganje stručnog ispita	2 dana
• preseljenje u istom mjestu stanovanja	3 dana
• preseljenje u drugo mjesto stanovanja	4 dana
• u slučaju požara, potresa, poplave ili druge nesreće koja zadesi radnika ili njegovu imovinu	4 dana
• nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama te humanitarnim akcijama	2 dana
• za svako darivanje krvi	2 dana.

- 2) Članom uže obitelji u smislu ovog Pravilnika smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi i izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- 3) Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.
- 4) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana koje može koristiti kada želi. Ako na dan darivanja krvi radnik traži slobodan dan Poslodavac mu mora omogućiti izostanak s posla kako bi mogao otići dati krv, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed, ako će dan darivanja koristiti kao slobodan dan. U tom slučaju taj se dan vodi kao slobodan, a radniku tada preostaje još 1 dan za korištenje.

Članak 65.

- 1) Pisani zahtjev, uz suglasnosti nadređene osobe, za odobrenje plaćenog dopusta radnik predaje nadležnoj službi Poslodavca.
- 2) Odluku o odobrenju plaćenog dopusta i trajanju istoga donosi Dekan.
- 3) Plaćeni dopust iz članka 62. ovoga Pravilnika radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 66.

Ako je za vrijeme nastupa događaja iz članka 62. ovog Pravilnika radnik odsutan s rada iz bilo kojeg razloga, ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust, osim ako je za to vrijeme na godišnjem odmoru, u kojem slučaju se na zahtjev radnika godišnji odmor prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

- 1) Poslodavac može radniku odobriti neplaćeni dopust u trajanju do trideset dana tijekom kalendarske godine, ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, u sljedećim slučajevima:

- njege teže oboljelog člana uže obitelji,
 - gradnje ili popravka kuće ili stana,
 - posjete članu uže obitelji koji boravi u inozemstvu,
 - stručnog obrazovanja ili usavršavanja,
 - studijskom putovanju,
 - te u drugim opravdanim slučajevima.
- 2) Pisani zahtjev, uz suglasnost voditelja, odnosno čelnika ustrojstvene jedinice, za odobravanje neplaćenog dopusta radnik predaje u Službu za ljudske potencijale, a odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Dekan.
 - 3) Za vrijeme neplaćenog dopusta miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, ako zakonom nije drukčije određeno.
 - 4) Pisani zahtjev za odobrenje neplaćenog dopusta, u trajanju duljem od trideset dana, podnosi radnik uz suglasnost nadređene osobe, a odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Dekan.

Članak 68.

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.
- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- 3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se ugovoriti ugovorom o radu.

X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 69.

- 1) Plaća, u smislu Zakona, je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.
- 2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom Rješenjem o plaći, Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima i ovim Pravilnikom.
- 3) Plaća radnika sastoji se od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodatka na plaću i ostalih naknada plaće.

- 4) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, složenosti poslova, drugim poslovima koji doprinose poslovanju i razvoju Veleučilišta, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno
- 5) Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima radnika uređuju se plaće, dodaci na plaću, ostale naknade plaće, obračun, rokovi isplate i druga materijalna prava radnika (stimulacija, jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično).

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 70.

- 1) Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti Poslodavca.
- 2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- 3) Izum pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 71.

- 1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik može obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.
- 3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovog članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 72.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 73.

- 1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.
- 2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka, Poslodavac može od njega tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- 3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- 4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- 5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 74.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa, ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

- 1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

- 2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
- 3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- 5) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 76.

- 1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, odnosno procjenom vrijednosti tih stvari.
- 2) Procjena visine štete može se povjeriti za to ovlaštenim osobama.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 78.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 80.

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- 2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac će voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Ukoliko kod Poslodavca nastane ponovno potreba zapošljavanja na istim poslovima, Poslodavac će ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga, ako nije prošlo šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnika.
- 3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 81.

- 1) Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili zbog neke važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovog članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenje ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 82.

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Oblik otkaza

Članak 83.

- 1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 84.

- 1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Iznimno, 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.
- 2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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 zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice 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 roditeljskim i roditeljskim potporama, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- 4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.
- 5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 85.

- 1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- 2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- 5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

- 6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- 7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- 2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- 3) U slučaju da radnik ne prihvati ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koji se odnose na otkaz ugovora o radu i u tom slučaju otkazni rok 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 Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina radniku za otkazivanje ugovora o radu

Članak 87.

- 1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu.
- 2) Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona, a ugovorom o radu te posebnom odlukom dekana može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Otpremnina radniku prilikom odlaska u mirovinu

Članak 88.

- 1) Radnik koji odlazi u mirovinu nakon najmanje pet godina neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na mirovinsku nagradu u visini od tri osnovice za izračun plaća državnih i javnih službenika i namještenika.
- 2) Iznimno, nagradu iz prethodnog stavka ne ostvaruje radnik koji je već koristio ili koristi prava na mirovinu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 89.

- 1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 90.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Dekan ili osoba koju on pisano ovlasti, ako drugačije nije utvrđeno zakonom ili drugim općim aktima Poslodavca.

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

- 1) Odluke o otkazu ugovora o radu te odluke donesene u sudskom postupku zaštite prava iz radnog odnosa, ukoliko je pokrenut, dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za vrijeme radnog vremena.
- 2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka, dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

- 3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se u poslovnom prostoru Poslodavca, na oglasnoj ploči Poslodavca. Protokom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.
- 4) Uz odluke iz stavka 1. ovoga članka, i sve druge odluke o pravima i obvezama radnika u pravilu se izravno uručuju radniku u poslovnim prostorijama Poslodavca (uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim se potvrđuje primitak odluke) ali se dostava može izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se akti mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 92.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Radnik koji Poslodavcu prethodno nije podnio navedeni zahtjev, ne može zahtijevati zaštitu pred nadležnim sudom, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- 3) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 93.

- 1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- 2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ponašanjima koje mogu uzrokovati diskriminaciju, nepovoljno

ponašanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- zastrašivanje radnika
 - degradiranje radnika
 - neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi
 - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
 - uznemirujući telefonski pozivi, elektronička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i sl.
 - fizičko zlostavljanje, verbalno zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem
 - upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
 - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, miješanje u privatnost radnika dosađivanjem upitima, nadziranjem ili praćenjem
 - zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
 - sva druga ponašanja, zahtjevi, odnosno radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegovo pravo na dostojanstvo.
- 3) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).
- 4) Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenici). Povjerenici se imenuju temeljem odluke dekana. Imena i brojevi telefona Povjerenika moraju biti objavljeni na oglasnoj ploči Poslodavca ili na internet stranici Poslodavca.
- 5) Pritužba se podnosi pisano ili usmeno na zapisnik.

Članak 94.

- 1) Povjerenik za zaštitu dostojanstva koji je primio pritužbu u rad, dužan je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- 2) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.
- 3) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba ovlaštena za primanje pritužbe

i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena.

- 4) Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika dužni su izvijestiti Dekana o pristiglim pritužbama te dati prijedloge o radnjama i mjerama.
- 5) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena će osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.
- 6) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 95.

- 1) Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, mogu se poduzeti sljedeće mjere:
 - a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:
 - predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora;
 - ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu;
 - poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.
 - b) za radnika koji se uznemirava:
 - privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost;
 - privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita;
 - poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Odluku o poduzimanju mjera iz prethodnog stavka donosi Dekan.

Članak 96.

- 1) Ako Poslodavac u roku iz članka 90. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

- 2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 97.

- 1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- 2) Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi zaposlenici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.
- 3) Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

- 1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca te objavom na mrežnim stranicama i/ili internim mrežnim stranicama Poslodavca.
- 2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od dana 12. srpnja 2019. godine, KLASA: 602-04/19-14/016, URBROJ: 238/31-132-050-19-01.

KLASA: 602-03/23-14/014
URBROJ: 238/31-132-056-23-01

U Velikoj Gorici, 15. prosinca 2023.



DEKAN
Ivan Toth

zv. prof. dr. sc. Ivan Toth, prof. struč. stud.