

VELEUČILIŠTE U RIJECI

**PRAVILNIK
O
RADU**

Rijeka, prosinac 2015.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i članka 41. Statuta Veleučilišta u Rijeci pod oznakama Klasa: 003-05/15-01/07. Ur. broj: 2170-57-01-15-4 od 16. ožujka 2015. godine te Statuta o izmjenama Statuta Veleučilišta u Rijeci pod oznakama Klasa: 003-05/15-01/08, Ur. broj. 2170-57-01-15-2 od 03. srpnja 2015. godine, dekan Veleučilišta u Rijeci nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, dana 22. prosinca 2015. godine donosi o v a j

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, radno vrijeme, plaća i materijalna prava radnika, prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, ostvarivanje prava iz radnog odnosa, naknada štete, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene na Veleučilištu u Rijeci (u nastavku: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili govor o radu na neodređene ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca osobno obavljati preuzeti posao.

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

Članak 3.

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

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Objavljivanje javnog natječaja

Članak 4.

Radi zasnivanje radnog odnosa za sve poslove na Veleučilištu raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj se objavljuje u Narodnim novinama, dnevnom tisku, na mrežnim stranicama Veleučilišta, te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora za radna mjesta u nastavnom i suradničkom zvanju, a u Narodnim novinama za administrativna radna mjesta .

Veleučilište je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje kao i zaposlene osobe na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 6.

Svako može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos na Veleučilištu ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o organizaciji rada i ustroju radnih mjesta.

Članak 7.

Prije stupanja na rad Veleučilište će omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radu, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Veleučilište će omogućiti radniku uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 8.

Svaki radnik obvezan je savjesno i stručno obavljati poslove preuzete ugovorom, a prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

Veleučilište, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja obveza iz ugovora o radu sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

2.2. Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi dekan, samostalno ili na prijedlog pročelnika odjela, a za zaposlene u stručnim službama na prijedlog tajnika ili voditelja ustrojbene jedinice.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu iz stavka 2. ovog članka, samo ako za to postoji objektivan razlog koji se mora u tom ugovoru navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovornog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve bitne podatke propisane Zakonom o radu.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, čije troškove snosi Poslodavac.

Članak 13.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

3. PROVJERAVANJE STRUČNIH I DRUGIH SPOSOBNOSTI RADNIKA

3.1. Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa

Članak 14.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se izvršiti provjera stručnih i drugih sposobnosti kandidata na način kako je to objavljeno u javnom natječaju za izbor na radno mjesto.

Provjeru sposobnosti kandidata obavlja ovlaštena osoba ili povjerenstvo za izbor, koje imenuje dekan.

Provjera se može obavljati putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

3.2. Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 16.

Probni rad može se ugovoriti u trajanju od:

- mjesec dana za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti, mobilizacija i sl.), pod uvjetom da je radnik odsustvovao s rada najmanje 10 dana.

Članak 17.

Odredbe o probnom radu ne odnose se na sklapanje ugovora o radu s nastavnim osobljem.

Članak 18.

Radnik na probnom radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu.

Članak 19.

Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje imenuje dekan.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čije se stručne i druge sposobnosti provjeravaju.

Prije isteka probnog rada povjerenstvo podnosi dekanu pisano izvješće s ocjenom da li je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 20.

Ako povjerenstvo ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 14 dana.

Ako se otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka previđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 dana.

Članak 21.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

4. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

4.1. Obveze poslodavca i radnika u svezi obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 22.

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

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

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

4.2. Pripravnici

Članak 23.

Pripravnik je osoba koja se osposobljava za samostalan rad nakon završenog stručnog školovanja i prvi put se zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Znanstveni novaci i asistenti ne smatraju se pripravnicima.

4.3. Sklapanje ugovora o radu s pripravnicima

Članak 24.

Ugovor o radu može se s pripravnicima sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Pripravnici se mogu zapošljivati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Probni rad ne može se odrediti pripravniku.

4.4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 25.

Pripravnički staž traje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Članak 26.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane nenazočnosti s posla (bolest, služenje vojnog roka i sl.) pod uvjetom da je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 27.

Za sve vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik je u radnom odnosu i ima prava, obveze i odgovornosti kao i drugi radnici.

4.5. Određivanje mentora

Članak 28.

Pripravniku se određuje mentor koji je dužan donijeti plan i program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i osigurati njegovu provedbu.

Pripravniku se, na njegov zahtjev, može skratiti pripravnički staž za 1/3 ako mentor ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

4.6. Polaganje pripravničkog ispita

Članak 29.

Po završetku pripravničkog staža iz članka 25. ovog Pravilnika pripravnik polaže pripravnički ispit.

Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom sastavljenim od predsjednika i dva člana koje imenuje dekan.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik koji polaže ispit.

Članak 30.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo još jednom pristupiti ispitu. Ponovni ispit ne može se zakazati prije isteka 15 dana od dana održavanja ispita.

Članak 31.

Ako pripravnik ni u drugom pokušaju ne položi pripravnički ispit, poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu bez obzira da li je ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 32.

Za polaganje pripravničkog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

5. RADNO VRIJEME

5.1. Radni tjedan

Članak 33.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno, osim ako Zakonom ili Kolektivnim ugovorom ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

Članak 34.

Radno vrijeme radnika u znanstveno-nastavnom i nastavnom zvanju dijeli se na radno vrijeme vezano za nastavu, znanstveno-istraživački i stručni rad.

Radno vrijeme radnika u suradničkom zvanju dijeli se radno vrijeme vezano za nastavu i radno vrijeme u znanstveno-istraživačkom radu te vrijeme provedeno na doktorskom poslijediplomskom studiju.

Osobe u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju, dio radnog vremena koriste za rad na osobnom stručnom usavršavanju i napredovanju.

Članak 35.

Radno vrijeme u nastavi uključuje radno vrijeme provedeno neposredno u nastavi i radno vrijeme provedeno u pripremi za nastavu.

Kao rad neposredno u nastavi podrazumijevaju se: predavanja, seminari, vježbe, konzultacije, mentorstva, ispiti, druge provjere i praćenja znanja, klasifikacijski ispiti, te drugi oblici pomoći studentima.

Članak 36.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u jedno od nastavnih zvanja iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje suradnika u suradničkom zvanju asistent iznosi 300 norma sati godišnje.

Za izračun norma sati vrednuje se:

- jedan sat predavanja kao 2 norma sata;
- jedan sat seminara kao 1,5 norma sata;
- jedan sat vježbi kao 1 norma sat.

Odstupanja od vrijednosti propisanih stavkom 1. i 2. ovog članka, a koja iznose do + / - 20% smatraju se punim nastavnim opterećenjem.

6.2. Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

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.

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

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

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

6.3. Prekovremeni rad

Članak 38.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima, ali ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati duže od 180 sati godišnje.

6.4. Raspored radnog vremena

Članak 39.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

6.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti, ukoliko to narav posla zahtijeva, tako da tijekom jedne kalendarske godine radno vrijeme u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, uz uvjet da ukupno radno vrijeme ne prelazi puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

6.6. Rad u smjenama

Članak 41.

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

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

7. ODMORI I DOPUSTI

7.1. Stanka

Članak 42.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada odnosno korištenje stanke, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

Članak 43.

Na poslovima nastavnika i suradnika, na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

7.2. Dnevni odmor

Članak 44.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

7.3. Tjedni odmor

Članak 45.

Tjedni odmor traje u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Subota i nedjelja u pravilu su dani tjednog odmora.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog tijekom slijedećeg tjedna.

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

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 46.

Vrijeme korištenja stanke, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.

7.4. Godišnji odmor

Članak 47.

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

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova:

poslovi za koje se traži dr.	5 dana
poslovi VSS i mr.	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS	2 dana
poslovi NSS	1 dan

- prema dužini radnog staža

od 1 do 6 godina	2 dana
od 6 do 12 godina	3 dana
od 12 do 18 godina	4 dana
od 18 do 24 godine	5 dana
od 24 do 30 godina	6 dana
preko 30 godina	7 dana
- prema posebnim socijalnim uvjetima

roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
invalidu	3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je u redovnom radnom vremenu.

Članak 48.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni Zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Članak 49.

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

Članka 50.

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

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

7.5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki navršenim mjesec rada.

Radnik kojem prestaje radi odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

7.6. Korištenje godišnjeg odmora

Članak 52.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela u sporazumu s poslodavcem.

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

Radnik ima pravo koristiti 12 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 3 dana ranije.

Članak 53.

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

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora od dva tjedna, radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 54.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u vremenu od 25. srpnja do 31. kolovoza.

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

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka jesu putni i drugi troškovi utvrđeni Temeljnim Kolektivnim ugovorom.

Članak 56.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji se stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 57.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

7.7. *Plaćeni dopust*

Članak 58.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana

- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim ili športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je upućen na školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac.

Radnik u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju imaju pravo na plaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija. Plaćeni dopust iz stavka 1 i 2 ovog članka može trajati najviše jednu godinu od dana odobrenja plaćenog dopusta.

Radniku će se za vrijeme plaćenog dopusta isplatiti naknada plaće, propisana člankom 95, stavak 5 Zakona o radu.

7.8. Neplaćeni dopust

Članak 60.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz st. 2. ovog članka treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

7.9. Studijski dopusti

Članak 61.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Radniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

Članak 62.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radnicima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.

Radi poslijediplomskog usavršavanja u inozemstvu radnicima se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.

Radnici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.

Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Članak 63.

Radnicima u nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
- korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu
- suradnje na projektu.

8. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

8.1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 64.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okoliša, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

8.2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 65.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, te podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke koji su u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog postupka.

Članak 66.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, poslodavac će donijeti posebnu odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

8.3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 67.

Veleučilište je dužno zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu o radu i posebnim zakonima.

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

Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čija je definicija utvrđena posebnim zakonom.

Članak 68.

Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Dekan ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 69.

Osoba koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u svezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tome pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog radnika.

Članak 70.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upoznala da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajna, te da ih je upozorila na posljedice odavanja tajne.

Službenu bilješku će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 71.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 72.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelj pritužbe uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju nastanka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 73.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 74.

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito ne primjerene, 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 75.

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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

9. PLAĆE I NAKNADE

9.1. Određivanje plaće

Članak 76.

Plaću radnika na Veleučilištu čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Članak 77.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada dekan posebnom odlukom može pojedinom radniku odrediti isplatu nagrade sukladno odredbama Zakonu o plaćama u javnim službama.

Članak 78.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%

Za rad u dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. i 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 79.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.)

Članak 80.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 81.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodan tri mjeseca.

Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoj u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 83.

Za dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama tih propisa.

Članak 84.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

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

9.2. Ostala materijalna prava

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim gradskim prijevozom, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pravo na otpremninu, pravo na jubilarnu naknadu, regres za korištenje godišnjeg odmora, prigodni dar djeci, božićnicu i druga materijalna prava koja mu pripadaju prema propisima koja reguliraju prava korisnika državnog proračuna, odnosno Temeljnog Kolektivnog ugovora i Kolektivnog ugovora djelatnosti.

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

10.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 86.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

10.2. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 87.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

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

Članak 88.

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 specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

10.4. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 89.

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

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

10.5. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 90.

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

Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

10.6. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 91.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika).

Radničko vijeće (sindikalni povjerenik) će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radniku odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće (sindikalni povjerenik) uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

10.7. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 92.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponudene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

10.8. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 93.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

11. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 94.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika 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.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

12.1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 95.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

12.2. Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 96.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

13. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 97.

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Članak 98.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju dekan i radnik.

Članak 99.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.
Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora ako ugovorom o radu nije određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Članak 100.

Svakom radniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

14. OSTAVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

14.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom donosi dekan ili od njega ovlaštena osoba.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radniku se obvezno dostavljaju u pisanom obliku.

U odluci o ostvarivanju prava poslodavac je dužan radniku dati pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva kao i na tijelo kojem se zahtjev upućuje ili konstataciju da je odluka konačna.

14.2. Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz potpis i naznaku nadnevka.

Radniku se odluka, obavijest ili drugi pisani akt može dostaviti i preporučeno poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

14.3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

Rokovi iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa, kao i na druge slučajeve predviđene Zakonom o radu.

Članak 104.

Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje Upravno vijeće.

Upravno vijeće dužno je u roku od 15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

Upravno vijeće može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Članak 105.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

15. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 107.

Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Lakše povrede radnih obveza su:

- nepravovremeno obavještanje nadležne osobe o spriječenosti dolaska na rad kao i nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka;
- stalno i neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena, odnosno raniji odlazak s radnog mjesta prije utvrđenog vremena više od tri puta u roku od mjesec dana;
- nepravilna odnos prema drugim radnicima, koji stvara uznemirenje i netrpeljivost među radnicima Veleučilišta;
- zlouporaba sredstava Veleučilišta bez namjere prisvajanja;
- nepravovremeno izvršenje naloga i odluka donesenih od strane organa Veleučilišta i nadležnih osoba (dekana, Stručnog Vijeća, tajnika i sl.), ako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice;
- nemarno izvršavanje radnih zadaća;
- neuredno držanje dokumenata ili neuredno vođenje propisanih evidencija;

- neuredno držanje materijala i druge robe u skladištu i ostalim prostorijama Veleučilišta;
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Veleučilišta;
- povrede odredaba Kodeksa nastavničke etike koje nisu utvrđene kao teže povrede.

Članak 108.

Teške povrede radnih obveza jesu:

- svako nepridržavanje odredbi normativnih akata i odluka Veleučilišta;
 - neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza;
 - odbijanje izvršenja radnog zadatka bez ikakvog opravdanog razloga;
 - dolazak na rad i obavljanje radnih zadaća pod utjecajem opojnih sredstava i alkohola te konzumiranje istih tijekom radnog vremena;
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti;
 - izazivanje nereda ili tučnjave na Veleučilištu kao i poticanje na nered ili tučnjavu;
 - nepoštivanje digniteta studenata ili njihovo šikaniranje (nepriстойno i neprimjereno ponašanje, rješavanje nesporazuma tjelesnim i verbalnim obračunima);
 - izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika ili studenta, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
 - falsificiranje isprave, odnosno dokumenata na radu ili u svezi s radom;
 - sklapanje poslova iz djelatnosti Veleučilišta, za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja dekana, Stručnog vijeća ili voditelja odjela;
 - ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta u roku od dvije godine;
 - falsificiranje zapisnika i odluka organa Veleučilišta i njihovih pomoćnih tijela;
 - neopravdano izostajanje s posla;
 - zlouporaba bolovanja;
 - neovlašteno korištenje i protupravno otuđivanje sredstava i imovine Veleučilišta;
 - povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
 - istupi u javnosti kojim se narušava ugled Veleučilišta iznošenjem laži o radu i funkcioniranju Veleučilišta;
 - obavljanje poslova u nastavnom procesu za drugog poslodavca bez suglasnosti Veleučilišta;
 - odavanje poslovne tajne određene zakonom i drugim propisima;
 - namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovanje veće materijalne štete;
- Sve navedeno u st. 1. ovog članka može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 109.

Obveze iz radnog odnosa u svezi s radom radnika, povredama tih obveza i mjera koje se izriču te postupak i nadležnost tijela za vođenje postupka i izricanje mjera, uređeno je Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti, nastavnika i suradnika.

16. NAKNADA ŠTETE

16.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 110.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 111.

Kada štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se ne može utvrditi koliki je udio svakoga radnika u nastaloj šteti, drži se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 112.

Visine štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 113.

Kada je šteta prouzročena kojom radnjom iz članka 139. ovog Pravilnika znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

16.2. Regresna odgovornost radnika

Članak 114.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, pa tu štetu nadoknadi poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos koji je isplaćen trećoj osobi na ime naknade štete.

Članak 115.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi obveze plaćanja naknade štete kad je slabog imovinskog stanja, a isplata potpune naknade, dovela bi ga u tešku oskudicu.

Odredbe stavka 1. ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom.

16.3. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 116.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

16.4. Zastara potraživanja na naknadu štete

Članak 117.

Potraživanje naknade štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za 5 godina od dana kada je šteta nastala.

Članak 118.

Kad je šteta prouzročena kaznenim djelom, a za kazneno gonjene određen je i dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 119.

Potraživanje naknade štete koju je poslodavac isplatio trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je prouzročio štetu u roku od 6 mjeseci od dana isplaćene naknade.

17. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

Na prava i obveze radnika i poslodavca koji nisu obuhvaćeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 121.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na mrežnim stranicama Veleučilišta u Rijeci.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 123.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Veleučilišta u Rijeci pod oznakama Klasa: 003-05/11-01/03, Ur. broj: 2170-57-01-11-2 od 31. ožujka 2011. godine.

Klasa: 003-05/15-01/05
Ur. broj: 2170-57-01-15-2



VELEUČILIŠTE U RIJECI
Dekan

Saša Hirniš, dipl.ing, viši predavač

Ovaj Pravilnik je objavljen dana 22.12.2015 godine na oglasnoj ploči Veleučilišta u Rijeci, a stupa na snagu 31.12.2015 godine.

VELEUČILIŠTE U RIJECI
Glavni tajnik

Boris Sengović, dipl. jur.

