ZDRAVSTVENO
VELEUČILIŠTE

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, 21. travnja 2015.

Mlinarska cesta 38 • 10000 Zagreb • p.p. 901 • Hrvatska • Tel.: + 385 (1) 5495 950, fax: 5495 900 •
e-mail: dekanat@zvu.hr

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14), te članka 31. i 109. Statuta Zdravstvenog veleučilišta, Dekan Veleučilišta, donio je dana 21. travnja 2015. godine donio ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom i ostalim propisima kojima se reguliraju međusobna prava i obveze radnika i Zdravstvenog veleučilišta (u daljnjem tekstu: poslodavac) u svezi s radom, a osobito zasnivanje radnog odnosa, zaštita života i zdravlja te pridržavanje mjera zaštite na radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena radnika, odmori i dopusti, zabrana natjecanja (konkurencije), povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, prestanak radnog odnosa, obrađivanje podataka o radnicima, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika, plaće i naknada plaća te ostale isplate, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zabranu diskriminacije, te druga pitanja u svezi s radom koja nisu regulirana zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika se neposredno primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u poslovnim prostorijama poslodavca te na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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

Na sve obveze i prava radnika i poslodavca, a koje nisu regulirani ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako su ugovorom o radu pojedini uvjeti rada i prava radnika povoljnije utvrđeni od uvjeta i prava utvrđenih ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, radniku će se priznati prava i uvjeti rada utvrđeni ugovorom o radu.

Članak 3.

Organizacija poslova, popis radnih mjesta i uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnih mjesta kod poslodavca, popisi poslova i koeficijenti složenosti uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu te prilozima predmetnom pravilniku i drugim aktima poslodavca.

Osnovni kriteriji za vrednovanje tipiziranih radnih mjesta preneseni su iz Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama broj 25/13, 72/13,151/13, 09/14, 40/14, 51/14, 77/14, 83/14 - Ispravak, 87/14 i 120/14), važećeg Kolektivnog ugovora i ostalih propisa i općih akata.

Članak 4.

Svaki radnik se obvezuje ugovorom preuzete obveze obavljati stručno, savjesno i pravovremeno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, štiteći poslovne interese i ugled poslodavca te se pridržavati svih općih akata poslodavca, pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnici na radnim mjestima nastavnika i suradnika u nastavi dužni su posebnu pozornost posvetiti radu sa studentima, poticanju njihova samostalnog rada i kreativnosti te uključivanju u stručni i znanstveni rad.

Stručnost i kvalitetu obavljenog posla koja se temelji na vrsti i naravi rada ocjenjuje i procjenjuje dekan, ili osoba koju on ovlasti.

Članak 5.

Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, obvezan je radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje svih zakonskih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik ima pravo i dužnost dobiti na uvid prilikom stupanja na rad Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu, Kolektivni ugovor te sve druge pravne akte poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Svatko može, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom o znanosti i visokom obrazovanju, Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na poslovima propisane zakonom, drugim propisima, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o unutarnjem ustroju Zdravstvenog veleučilišta.

Članak 7.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa sa radnicima, odnosno, o popunjavanju radnih mjesta, odlučuje dekan na osnovi Plana kadrova i potreba poslovanja.

Prije nego što donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, dekan Zdravstvenog veleučilišta utvrđuje može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom zaposlenih na Veleučilištu. Ukoliko se ne može uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom zaposlenih na Veleučilištu, pokreće se postupak zasnivanja radnog odnosa s novim radnicima te, nakon provedenog postupka, dekan donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom.

Članak 8.

Za zasnivanje radnog odnosa na Zdravstvenom veleučilištu raspisuje se javni natječaj, osim u posebnim slučajevima propisanim Zakonom odnosno Kolektivnim ugovorima.

Zaposlenici se biraju na temelju javnog natječaja, koji se odlukom dekana oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, web stranicama i oglasnim pločama Veleučilišta, u Narodnim novinama te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora.

Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i priložiti dokaz te ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

Nakon proteka naznačenog roka potrebnog za dostavu prijave za radnikom donosi se odluka o izboru osobe s kojom će se zasnovati radni odnos.

Članak 9.

Javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa, obvezno sadrži:

- Naziv, adresu i sjedište poslodavca,
- Naziv radnog mjesta
- Poslove i radne zadatke koje će radnik obavljati,
- Uvjete koje radnik mora ispunjavati,
- Rok za podnošenje ponude,
- Rok u kojem će pristupnici biti obaviješteni o rezultatu postupka.

Također, natječaj sadrži: oznaku da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, odnosno kumulativnim radnim vremenom, u svojstvu pripravnika ili ne, te naznaku da li se obavlja provjeravanje radnih sposobnosti radnika, što će biti navedeno u ugovoru o radu.

Članak 10.

Pri izboru kandidata uzimaju se u obzir one prijave koje su pravodobno zaprimljene te prijave kandidata koji ispunjavaju propisane natječajne uvjete.

Prijave na natječaj, uz koje nisu priloženi svi traženi dokazi o ispunjavanju uvjeta, neće se uzeti u obzir i smatrati će nepotpunim.

Nepravodobne i nepotpune prijave će se odbaciti i o tome će se izvijestiti kandidati.

O rezultatima natječaja, obavijestit će se svi kandidati najkasnije u roku od 30 dana od donošenja odluke.

U slučajevima da se potreba za radnicima ne riješi na načine iz prethodnog stavka moguće je natječaj provesti putem ovlaštenih posrednika za zapošljavanje.

Zasnivanje radnog odnosa sa nastavnicima

Članak 11.

Postupak izbora na nastavna, suradnička i stručna radna mjesta uređuje se Statutom Zdravstvenog veleučilišta, a na način propisan Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, drugim zakonima, podzakonskim aktima i ostalim općim aktima Zdravstvenog veleučilišta.

Članak 12.

Za izbor u nastavna, suradnička i stručna radna mjesta te odgovarajuća radna mjesta provodi se javni natječaj koji se objavljuje u "Narodnim novinama", dnevnom tisku, na internet stranici Veleučilišta i na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora.

Zdravstveno veleučilište će obavijestiti o rezultatu izbora sve pristupnike u roku od petnaest dana od dana donošenja odluke o izboru.

Ako odluka o izboru na isto ili više radno mjesto ne bude donesena do isteka roka na koji je neki od pristupnika bio izabran u prethodnom izboru u Zdravstvenom veleučilištu, njegov ugovor o radu traje do donošenja odluke o izboru.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života i koja je završila obvezno osnovno obrazovanje, te koja prođe predviđeni postupak odabira i ocjene kandidata.

U postupku odabira i ocjene pristupnika, ako dekan ocijeni potrebnim, obavlja se prethodno provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti pristupnika koji se sastoji od izrade određenih predmeta rada, izrade pisanih radova, demonstracije vještina, provjere znanja i sposobnosti - pisani test, po potrebi intervju odnosno razgovora s budućim mentorom ili neposrednim voditeljem te analize dostavljene dokumentacije o kandidatu (životopis, dokazi o stručnoj spremi, zvanju, profesionalnom iskustvu, ostalim znanjima i si.) te primjenom drugih oblika provjeravanja sposobnosti radnika ovisno o sadržaju poslova.

Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo zaposlenik koji udovoljava tim uvjetima.

Prilikom utvrđivanja potrebe za zasnivanje radnog odnosa, dekan može utvrditi i dodatne uvjete kojima treba udovoljavati radnik da bi mogao obavljati poslove radnog mjesta odnosno može promijeniti utvrđene uvjete, ako ocijeni da su oni bitni za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, a nisu utvrđeni Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i njegovim privicima ili su utvrđeni na drugačiji način.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava posebne uvjete.

Članak 15.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje ugovornih poslova može zatražiti ovlaštena osoba poslodavca uvijek kad to ocjeni neophodnim.

Radnik je obvezan na zahtjev poslodavca pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti.
Ako radnik sam pribavlja dokaze o zdravstvenoj sposobnosti, a na zahtjev poslodavca, troškove snosi poslodavac.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obvezan obavijestiti Veleučilište 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 radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, dekan može uputiti radnika na liječnički pregled.

Ne obavještavanje poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka, a zbog koje kasnije za vrijeme radnoga odnosa pretrpi štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Veleučilišta od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika.

Ugovor o radu

Članak 17.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Svaki radnik sklapa ugovor o radu koji u ime poslodavca potpisuje dekan, a za dekana, ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje predsjednik Upravnog vijeća.

Za sklapanje ugovora o radu s malodobnikom starijim od 15 godina obvezatno se pribavlja ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu ili potvrda o sklopljenom ugovoru sadrži uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,

2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Veleučilište,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavka iz točaka 6, 7, 8, i 9. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na primjenu odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika i drugih općih akata pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 3. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

Članak 19.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonskim propisima nije što drugo određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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 21.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Veleučilište s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora 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.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga 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 ovoga članka.

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

III. PROBNI RAD

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnikom se može ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da ne smije trajati duže od 6 mjeseci. Na duljinu probnog rada primjenjuju se odredbe važećeg Kolektivnog ugovora.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti, a ocjenu njegovog probnog rada donosi neposredni voditelj, odnosno druga osoba koju odredi dekan, najkasnije petnaest dana prije isteka probnog rada.

Ocjena se donosi kao "zadovoljio na probnom radu" ili "nije zadovoljio na probnom radu".

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

Ako se radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 23.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Pripravnici

Članak 24.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.

Pripravnici se zapošljavaju na radnim mjestima od I. do III. vrste.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme predviđeno za osposobljavanje za samostalan rad, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju da Zavod za zapošljavanje ili druga institucija preuzme obvezu nadoknade plaće, odnosno, dijela troškova za njegovo osposobljavanje.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se privremeno može uputiti i kod drugog poslodavca.

Članak 25.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najdulje:

- 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

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Odluku o skraćivanju pripravničkog staža donosi dekan.

Članak 26.

Pripravniku se imenuje mentor, koji je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, te pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

Članak 27.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema programu stručnog osposobljavanja pripravnika, ako je to propisano i predviđeno zakonom ili drugim propisima.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

Stručni ispit polaže se pred ispitnim povjerenstvom od tri člana kojeg odredi dekan. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

Ispitno povjerenstvo ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.

Ako pripravnik nije položio stručni ispit ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15 od dana polaganja prvog ispita.

Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit može se redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 28.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 29.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi dekan. Stručno osposobljavanje traje najduže koliko traje i pripravnički staž.

Ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.

Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu kolektivnim ugovorima može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se u slučaju kada priroda posla ili organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme ili s radnikom koji se upućuje na školovanje do polovine punog radnog vremena.

Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi dekan.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno. Radnik, čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos, osim ako Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju isto kao i radnici s punim radnim vremenom.

Kumulativni - zbrojni radni odnos

Članak 32.

Radnici izabrani u nastavna i suradnička zvanja čiji je rad u nastavnom radilištu uvjet provođenja nastave - zasnivaju istodobno radni odnos sa nepunim radnim vremenom s poslodavcem i sa nastavnim radilištem tako da zbrojeni ovi radni odnosi daju puno radno vrijeme od 40 sati tjedno, odnosno zbrojeni radni odnos može trajati i do 48 sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ako su oba poslodavca dali pisanu suglasnost.

Potrebitost rada u nastavnom radilištu za svakog pojedinog radnika iz prethodnog stavka određuje se sukladno Zakonu, Statutu i Pravilniku o uvjetima i postupku izbora u zvanja. Sva pitanja iz ovog kumulativnog - zbrojnog radnog odnosa uređuju se ugovorom o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

Pravo radnika na skraćeno radno vrijeme odnosi se iznimno, samo na one slučajeve kada se pravo na skraćeno radno vrijeme temelji na odredbama zakona i Kolektivnog ugovora obvezujućeg za poslodavca.

Radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom prava radnika uređuju se sukladno važećim zakonima i propisima.

Prekovremeni rad

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Zabranjuje se prekovremeni rad ako štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odnosno ako se obavlja protivno odredbama pozitivnih propisa.

Članak 35.

Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi dekan ili osoba koju on ovlasti.

Potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti pisana i dostavljena radniku najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu, u kojemu je obavljao prekovremeni rad.

Raspored radnog vremena

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u pravilu, na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a ako priroda posla to zahtijeva, radnici su dužni raditi dvokratno ili u smjenskom radu.

Odluku o radnom vremenu donosi Stručno vijeće za radnike koji rade u nastavi u Redu predavanja i satnici izvođenja nastave, a za sve ostale radnike, odluku donosi dekan .

U slučaju promjene rasporeda radnog vremena dekan mora obavijestiti radnike o rasporedu najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenoga rada.

Na ostala pitanja vezana uz raspored radnog vremena primjenjuje se zakon, odnosno Kolektivni ugovor.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

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

Dekan je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika ili organizacijske jedinice uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan prethodno dostaviti inspektoru rada.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne može biti duže od 48 sati tjedno, iznimno može biti i 56 sati tjedno, ako je predviđeno kolektivnim ugovorom i radnik dostavi dekanu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne može trajati duže od 4 mjeseca, osim ako nije kolektivnim ugovorom drugačije određeno, u kojem slučaju ne može biti dulje od 6. mjeseci.

Dekan je dužan o preraspodjeli radnog vremena obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, duže od punog radnog vremena utvrđenog u ovom Pravilniku, ne smatra se prekovremenim radom.
Na ostala pitanja preraspodjele radnog vremena primjenjuju se odredbe Zakona i kolektivnog ugovora.

Evidencija o prisutnosti na radu

Članak 38.

Rad započinje u vrijeme koje je određeno radnim rasporedom, a završava istekom radnog vremena.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću evidencija o prisutnosti na radu.

Evidencija mora sadržavati podatke o:

1) radnicima (opći podaci) i
2) radnom vremenu.

Evidenciju o radnicima poslodavac počinje voditi danom početka rada i ažurno je vodi do dana prestanka radnog odnosa te istu čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.

Evidencija o radnicima iz stavka 4. ovog članka vodi se na papiru ili u elektroničkom obliku.

Evidencije radnog vremena vode se na Veleučilištu, sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima (37/11), a detaljnije o načinu vođenja evidencija za nastavno i nenastavno osoblje propisat će se obvezujućim uputama o načinu vođenja evidencija.

Za vođenje evidencija o radnom vremenu zadužuje se rukovoditelj organizacijske jedinice Veleučilišta (pročelnik katedre, voditelj studija) ili osoba koju je za to ovlastio dekan.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 39.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na odmor u trajanju od 30 minuta (stanka) u tijeku rada.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Vrijeme korištenja stanke određuje dekan pisanom odlukom.

Dnevni odmor

Članak 40.

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

Tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Radnici koji zbog prirode posla rade u dane tjednog odmora mogu koristiti neki drugi dan u tjednu kao tjedni odmor, prema pisanoj odluci dekana.

Godišnji odmor

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor svake kalendarske godine u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Na najmanje trajanje godišnjeg odmora dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor zaposlenika po osnovi sljedećih kriterija:

1. prema složenosti poslova

- poslovi za koje se traži dr. sc. 5 dana
- poslovi mag.struke (ili VSS) i mr. sc. 4 dana
- poslovi prvostupnika (ili VŠS) 3 dana
- poslovi SSS (gimnazija, srednje strukovno obrazovanje) 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

2. prema dužini radnog staža

- od 6 do 12 godina 3 dana
- od 12 do 18 godina 4 dana
- od 18 do 24 godina 5 dana
- od 24 do 30 godina 6 dana
- od 30 do 36 godina 7 dana
- preko 36 godina 8 dana

3. 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

4. prema uvjetima rada

- određuje se posebnim pravilnikom poslodavca (prema Kolektivnom ugovoru od 1 do 3 dana).

Ako bi ukupno trajanje godišnjeg odmora na način propisan ovim Pravilnikom iznosilo više od 30 radnih dana, radnik ima pravo na korištenje godišnjeg odmora od najviše 30 radnih dana u godini.

Slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana, a maksimalno 37 radnih dana.

Članak 43.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik.

Ništavost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 44.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 45.

Zaposlenik 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 neprekidnog rada na Veleučilištu način propisan ovim Pravilnikom.

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. ovoga članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 46.

Radnik ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine pripadajućeg punog godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, ako se nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor opisan u članku 45. ovog Pravilnika, te radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 47.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 48.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je 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 neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 49.

Radnik, po odobrenju poslodavca, može koristiti godišnji odmor u dijelovima. 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, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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 rodiljni, 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.

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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 50.

Raspored korištenja godišnjeg donosi se polazeći od potreba organizacije rada, vodeći pri tome računa o potrebama i željama radnika.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora, za svaku organizacijsku jedinicu donosi dekan, a ukoliko je ustrojeno nakon savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, dekan donosi pojedinačne odluke kojim se obavještavaju radnici o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora za svakog radnika, koja se mora dostaviti radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

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

Članak 51.

Godišnji odmor nastavnici i suradnici u pravilu koriste u ljetnim mjesecima, obavezno u vrijeme kad se ne održava nastava, a svi radnici izvan ispitnih i/ili upisnih rokova.

Iznimno od stavka 1., dekan može odlučiti o istodobnom korištenju godišnjeg odmora svih radnika pojedinih organizacijskih jedinica ili grupe radnika u slučaju smanjenja opsega rada i drugih poteškoća koje djeluju na ostvarenje planskih zadataka i odrediti vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

Radnici koji nisu stekli uvjete za korištenje godišnjeg odmora odnosno stekli su pravo na manji broj dana godišnjeg odmora od ostalih radnika, raspoređuju se na obavljanje drugih poslova za vrijeme trajanja ovog odmora, odnosno upućuju na neplaćeni dopust.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka — 5 radnih dana
- rođenje djeteta — 7 radnih dana
- smrti supružnika, osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka — 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika — 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja — 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja — 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja — 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama — 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti idr. — 2 radna dana
- elementarne nepogode — 5 radnih dana
- zaposlenici-dobrovoljni darivatelji krvi za svako davanje krvi — 1 radni dan

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

Članak 53.

Odluku o odobravanju plaćenog ili neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi dekan na pisani i obrazloženi zahtjev radnika po prethodnom odobrenju neposrednog voditelja radnika.

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja koji je uvjet za ostvarenje ovog prava.

Ako jedan od događaja iz članka 52. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme izbivanja s rada uslijed privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Ako jedan od događaja iz članka 52. ovog Pravilnika nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

Studijski dopusti

Članak 54.

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

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

Radniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom Veleučilišta te ako je moguće u razdoblju odsutnosti radnika u nastavnom zvanju organizirati kontinuirano obavljanje nastave te ispunjavanje drugih obveza umjesto odsutnog radnika.

Odluku o dopustu iz ovog članka donosi Stručno vijeće.

Članak 55.

Radniku u znanstveno-nastavnom i znanstvenom zvanju te u zvanju višeg predavača i profesora visoke škole može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog ili stručnog rada.

Pročelnik katedre u kojoj je radnik zaposlen na prethodni zahtjev radnika, predlaže dekanu odobrenje prava na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog ili stručnog rada.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 neprekinuto provedenih godina rada na Veleučilištu. Tijekom korištenja, radnik ima pravo na 75% plaće.

Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja slobodne studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 56.

Ako se plaća zaposlenika kojima se odobrava pravno na studijski dopust osiguravaju i isplaćuju iz sredstava državnog proračuna Republike Hrvatske, sredstva za financiranje plaćenog dopusta osiguravaju se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, u okviru rashoda za zaposlene Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta.

U slučaju iz točke 1. ovog članka, zaposleniku će se isplatiti naknada plaće propisana člankom 95. stavkom 5. Zakona o radu za razdoblje od najviše jedne godine od dana odobrenja studijskog dopusta.

Članak 57.

Radniku u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, 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 sa srodnim ustanovama u zemlji i inozemstvu.

Članak 58.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca ili ne završi usavršavanje u ugovorenom roku, 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 2. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

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;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti uz suglasnost poslodavca i u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 60.

Veleučilište je dužno zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla kao i osoba koji se javljaju na natječaj, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku ako je uzrokovano zbog njegove rase, spola, boje kože, etičke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, političkog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odlike o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju, po osnovi iz stavka 3. prethodnog članka.

Oblici diskriminacije detaljnije su regulirani Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Članak 61.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu- Povjerenika ili posebno povjerenstvo ovlašteno za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika, a vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Osoba ili Povjerenstvo iz prethodnog stavka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati istu i u slučaju da utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka istog.

Članak 62.

Radnik koji smatra da je uznemiravan, može pismeno ili usmeno uložiti pritužbu.

O predaji pismene pritužbe, radnik od Povjerenika ili Povjerenstva dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi, povjerenik ili tijelo sastavlja pismenu zabilježbu, koju uz njega, mora potpisati i radnik koji je usmeno prijavio uznemiravanje.

Ako je Povjerenik ili Povjerenstvo dobilo anonimnu pritužbu, dužan je istu na prikladan način ispitati i provjeriti, te o tome sačiniti zabilježbu, ali nije vezan za rokove postupanja, propisane ovim pravilnikom kao kad je riječ o neanonimnoj pritužbi.

Članak 63.

Povjerenik ili Povjerenstvo samo odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi se ispitale činjenice i utvrdile sve okolnosti u svezi uznemiravanja. U tu svrhu on može uzeti pisane izjave od radnika, svjedoka, osoba koje su prijavljene da su uznemirivale ili uznemirivane, može zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju ili sredstva rada radnika kao i ostale radnje kako bi objektivno i nepristrano utvrdio činjenično stanje.
Povjerenik ili Povjerenstvo može ako misli da je to neophodno, do okončanja postupka povodom pritužbe za uznemiravanje predložiti dekanu Veleučilišta, da donese privremenu mjeru koja može biti:

- oslobađanje osobe koja je podnijela pritužbu od obveze rada do okončanja postupka,
- udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnijeta pritužba do okončanja postupka, oslobađanje od obveze rada onih poslova radnika koji je podnio prijavu za uznemiravanje koji su u doticaju sa poslovima koje radi osoba protiv koje je prijava podnesena.

Članak 64.

O podnesenoj prijavi kao i o donošenju neke od privremenih mjera, Povjerenik ili Povjerenstvo obavještava nadležne rukovoditelje radnika.

Za vrijeme trajanja privremene mjere radnik koji je podnio pritužbu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju da se utvrdi da je pritužba bila osnovana, a donesena je privremena mjera udaljenja s rada, navedena u stavku 2. prethodnog članka, radnik na kojeg se odnosi privremena mjera (onaj koji je udaljen) ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Povjerenik ili Povjerenstvo mora najkasnije idućeg radnog dana nakon zaprimanja prijave, odnosno sastavljanja zabilježbe o usmenoj prijavi, pozvati osobu protiv kojeg je pritužba podnesene da se očituje o istoj.
Sve osobe koje u bilo kojem svojstvu rade na Veleučilištu i imaju saznanja o uznemiravanju, obvezne su surađivati s Povjerenikom ili Povjerenstvom na način da se odazovu na njegov poziv, daju izjavu te mu pomažu u utvrđivanju činjeničnog stanja.

Onemogućavanje ili odugovlačenje Povjerenika ili Povjerenstva u provođenju postupka, smatra se teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

U slučaju da se pritužba odnosi na osobu koja nije zaposlena na Veleučilištu, a tu osobu Povjerenik ili Povjerenstvo nije u mogućnosti pozvati na davanje izjave ili se ista ne odazove njegovom pozivu, Povjerenik ili Povjerenstvo će poduzeti druge mjere koje smatra potrebnim za utvrđivanje činjeničnog stanja, uvijek vodeći računa o zaštiti interesa Veleučilišta.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a sam postupak provodi se u strogoj diskreciji.

Članak 65.

Povjerenik ili Povjerenstvo mora u roku od 8 dana od podnošenja pritužbe, podnijeti dekanu Veleučilišta:

- prijedlog privremene mjere u svezi pritužbe,
- prijedlog Odluke o pritužbi ili ukoliko istraživanje okolnosti iz pritužbe ukazuje da je pritužba osnovana ali postoji vjerojatnost da podnositelj pritužbe odustane od pritužbe,
- prijedlog za mirno rješenje pritužbe, odnosno pomirenja između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena.

Članak 66.

Kad utvrdi sve okolnosti slučaja, koliko je u njegovoj moći, Povjerenik ili Povjerenstvo predlaže dekanu Veleučilišta donošenje konačne Odluke o pritužbi, a dekan Veleučilišta može tom odlukom, ukoliko je pritužba podnesena protiv osobe koja po bilo kojoj osnovi radi na Veleučilištu:

- odbaciti pritužbu kao neosnovanu i uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa, radniku koji je podnio neosnovanu pritužbu,
- uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka kršenja radnih obveza, radniku protiv kojeg je podnesena pritužba za uznemiravanje,
- premjestiti putem novog ugovora o radu ili instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radnika protiv kojeg je pritužba podnesena na nove poslove u kojima nije u doticaju sa radnikom koji je pritužbu podnio,
- redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu radnika.

U slučaju otkazivanja ili otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, mora se provesti procedura propisana Zakonom o radu, što po odluci dekana provode stručne službe Veleučilišta.

Članak 67.

Ako Povjerenik ili Povjerenstvo utvrdi da je uznemiravanje počinila osoba koja nije u radnom ili nekom drugom ugovornom odnosu sa Veleučilištem, a koja s radnikom koji je podnio pritužbu dolazi u doticaj, dekan Veleučilišta može donijeti neku od sljedećih odluka:

- tu osobu pismeno upozoriti da će u slučaju ponovnog uznemiravanja prekinuti poslovnu suradnju s tom osobom,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere, kako do uznemiravanje više ne bi dolazilo,
- trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova koji ga dovode u doticaj s osobom koja ga je uznemiravala te s tim u svezi ponuditi radniku novi ugovor o radu,
- prekinuti poslovnu i svaku drugu suradnju sa osobom koja je uznemiravala radnika.

U slučaju da se radnik Veleučilišta, zbog uznemiravanja iz prethodnog stavka, premjesti na druge poslove, plaća mu se ne ni smjela smanjivati.

Članak 68.

Konačnu odluku o pritužbi, Povjerenik ili Povjerenstvo dostavlja radniku koji je pritužbu podnio, radniku protiv koje je pritužba podnesena, a u slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama, odnosno organizacijskim jedinicama Veleučilišta koje, radi provođenja odluke, moraju biti upoznate sa njenim sadržajem u onom obimu koji je primjeren i potreban za provođenje.

Ako je pritužba podnijeta protiv Povjerenika ili članova Povjerenstva, dekan odmah po primitku pritužbe imenuje drugu osobu za povjerenika ili člana Povjerenstva koja onda provodi postupak na način opisan u prethodnim člancima.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će dekan Veleučilišta zaštiti dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku ili Povjerenstvu i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio povjerenika u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 69.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Radi sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, poslodavac je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe podučavajući zaposlenike o propisima iz područja: zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

U cilju obavljanja aktivnosti opisanih u prethodnom stavku, poslodavac se obvezuje:
- osigurati izradu Procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društva;
- obavljati revizije procjene u propisanim rokovima, a izvan rokova u slučajevima propisanim odgovarajućim Pravilnikom;
- osigurati sredstva da se otklone nedostaci utvrđeni procjenom;
- normativno urediti zaštitu na radu i zaštitu od požara, te donijeti plan evakuacije i spašavanja;
- osigurati uporabu osobnih zaštitnih sredstava na način kako je to propisano Pravilnikom zaštiti na radu; i
- planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Radnici imaju pravo na informiranje vezano za nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti i štetnosti, te na izbor i imenovanje povjerenika zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 70.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti neposrednog voditelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.
Radnik koji za slučaj ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti po život napusti svoje radno mjesto odnosno službu ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života ljudi i spašavanja imovine.

O slučaju iz prethodnog stavka radnik je dužan obavijestiti poslodavca.

Sistematski pregled

Članak 71.

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine, imaju pravo na sistematski pregled, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redoslijedu poslodavac odredi trećinu zaposlenika do 50 godina starosti odnosno polovinu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini.

Radi utvrđivanja, odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije i tijekom radnog odnosa o svom trošku uputiti radnika na zdravstveni pregled.

Članak 72.

Ako dekan ocijeni da je radniku narušeno psihofizičko zdravlje u mjeri koja bitno umanjuje radnu sposobnost donijet će odluku o njegovom upućivanju na liječnički pregled i prije isteka roka propisanog u članku 73. ovog Pravilnika.

Odbijanje navedenog od strane radnika čini težu povredu radne obveze.

Članak 73.

Ako se liječničkim pregledom utvrdi da je psihofizičko zdravlje radnika bitno narušeno i bitno umanjena njegova sposobnost za obavljanje odgojno-nastavnog rada, poslodavac će radniku ponuditi sklapanje promijenjenog ugovora o radu na radno mjesto prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 74.

Poslodavac je ovlašten prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podatke o radniku ako je to određeno zakonskim propisima ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatci o radniku koje će se u dozvoljenu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama su slijedeći: ime i prezime radnika, jedinstveni matični broj građana (sukladno Zakonu o zaštiti tajnosti podataka), OIB, spol, dan, mjesec i godinu rođenja, mjesto, općinu i županiju rođenja, prebivalište i adresu, zvanje i stupanj stručne osposobljenosti, stručno (neformalno) obrazovanje, podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu, podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, podatke o prethodnim zaposlenjima i podatke o otkazivanju ugovora o radu kod prethodnog poslodavca, te radne karakteristike i preporuke, podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca, te eventualno ostale podatke koji su popisani o evidencijama iz oblasti rada.

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca predočiti originale isprava kojima dokazuje istinitost traženih podataka.

Ne udovoljavanje zahtjevu poslodavca iz prethodnog stavka predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 75.

Dekan će, uz suglasnost Stručnog vijeća, odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Imenovana osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora čuvati kao povjerljive.

Članak 76.

Radnik je obvezan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi posljedice tog propusta.

Članak 77.

Dekan će, uz suglasnost Stručnog vijeća, posebno opunomoćiti osobu koja osim njega smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

IX. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 78.

Za obavljeni rad radniku Veleučilišta pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće. Vrijednost plaće i naknade plaće se utvrđuje na sljedećim načelima i vrijednostima:

- pravednost i solidarnost;
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti;

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom ili ugovorom o radu.

Članak 79.

U javnim službama nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove svim zaposlenicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Određivanje plaće

Članak 80.

Plaća radnika, naknada plaće i ostala primanja radnika utvrđuju se ugovorom o radu, a sukladno koeficijentima složenosti radnih mjesta koji su definirani u Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, a koja se primjenjuju na radna mjesta u sustavu visokog obrazovanja.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 81.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan 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.

Osim dodataka određenih u prethodnom stavku, plaća će se uvećati za rad noću, prekovremeni rad, rad subotom i nedjeljom kao i zbog drugih razloga koji su kao takvi navedeni u odredbama ovoga pravilnika i Kolektivnom ugovoru obvezujućem za poslodavca.

Osnovicu za izračun plaće utvrđivat će strane Kolektivnog ugovora važećeg za poslodavca, sukladno sporazumu sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske svake godine.

Članak 82.

Sva radna mjesta na Veleučilištu raspoređuju se prema kriteriju složenosti i koeficijentom složenosti radnog mjesta temeljem Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u znanosti i visokom obrazovanju i Pravilnika o unutarnjem ustroju.

Koeficijent složenosti pojedinog radnog mjesta utvrđuje se na temelju složenosti poslova i uvjeta rada na određenom radnom mjestu, a sukladno Uredbi Vlade RH o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama utvrđenim Kolektivnim ugovorom obvezujućim za poslodavca.

Plaća u nastavi

Članak 83.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u znanstveno-nastavno zvanje iznosi 300 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje radnika izabranih u asistentsko zvanje iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u nastavno zvanje iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje stručnih suradnika, laboranata te pomoćnog nastavnog osoblja iznosi 600 norma sati godišnje.

Odstupanje od vrijednosti propisanih stavcima 1. do 4. ovog članka koje iznosi do 20% smatra se punim nastavnim opterećenjem.
Za izračun norma sati vrednuje se:

- jedan sat predavanja u preddiplomskoj i diplomskoj nastavi kao dva norma sata,
- jedan sat seminara, ako zahtijeva veću aktivnost nego vježbe, kao jedan i pol norma sat,
- jedan sat vježbi kao jedan norma sat,
- jedan sat pomoći kod izvođenja vježbi i ostalih oblika izvođenja nastave kao jedan norma sat.

Članak 84.

Nastavnici iznimno mogu izvoditi nastavu više od punog nastavnog opterećenja, računato prosječno na punu akademsku godinu.

Nastavnici u znanstveno-nastavnom zvanju, nastavnom zvanju nisu obvezni raditi više od trećine iznad punog nastavnog opterećenja.

Za rad preko punog nastavnog opterećenja plaća se može uvećati najviše do 37,5% osnovne plaće.

Radnici za svoj rad iznad punog nastavnog opterećenja imaju pravo na uvećanje plaće kako slijedi:

- radnici izabrani u znanstveno-nastavna zvana – za 1 norma sat 0,104% ukupne godišnje osnovne plaće,
- radnici izabrani u nastavna zvanja za 1 norma sat 0,069 ukupne godišnje osnovne plaće,
- radnici izabrani u suradnička zvanja, laboranti te pomoćno nastavno osoblje za 1 norma sat 0,052% ukupne godišnje osnovne plaće.

Članak 85.

Rad iznad punog nastavnog opterećenja obračunava se prosječno na punu akademsku godinu.

Uvećanje plaće isplaćuje se prema planu, a konačno se obračunava prema obavljenom radu na kraju akademske godine.

Asistenti u pravilu ne smiju raditi preko punog nastavnog opterećenja, osim kada za to postoje iznimni razlozi o čemu odlučuje Stručno vijeće uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća.

Obračun rada zaposlenika koji svoje nastavno i znanstveno opterećenje ostvaruju u više visokih učilišta obavlja se na način kao da svoje opterećenje ostvaruju na jednom visokom učilištu.

Plaća za vrijeme čekanja posla zbog iznimnih okolnosti

Članak 86.

Radnika se može, u iznimnim okolnostima, kada bi se uslijed nastavka rada povećale financijske teškoće poslodavca ili je u tijeku postupak za zbrinjavanje radnika kao tehnološkog viška, uz njegov pisani pristanak, uputiti na čekanje posla. Odluku o upućivanju na čekanje donosi dekan.

Za vrijeme čekanja posla radniku pripada pravo na naknadu u visini najniže plaće u Republici Hrvatskoj.

Plaća pripravnika

Članak 87.

Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 85% osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava.

Dodaci na plaću

Članak 88.

Osnovna plaća iz ovog Pravilnika uvećava se sukladno dodacima navedenim u važećem Kolektivnom ugovoru i Pravilniku o načinu ostvarivanja i raspodjeli posebnih prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja vlastite djelatnosti.

Članak 89.

Osnova plaća radnika uvećati će se:

- za rad noću 40%
- za rad subotom 25 %
- za rad nedjeljom 35 %
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u drugoj smjeni 10%

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

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

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

Uvećanje plaće iz stavka 1. podstavka 5. ovoga članka utvrđuje se za efektivno odrađene sate u drugoj smjeni, odnosno od 14 do 22 sata.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od predviđenog rada utvrđenog dnevnim rasporedom rada, kao i svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati. Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba odraditi u tekućem mjesecu. Mjesečni fond radnih sati tvori umnožak radnih dana u tekućem mjesecu s 8 sati. Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto povećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodni dan (slobodne dane), o čemu odluku donosi Dekan uz suglasnost s radnikom.

Rad na blagdan

Članak 90.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom o blagdanima i neradnim danima te za rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodatak na akademski stupanj

Članak 91.

Radnik u znanstveno-nastavnom, znanstvenom i nastavnom zvanju ima pravo na dodatak na plaću od 15% za akademski stupanj doktora znanosti, a 8% za akademski stupanj magistra znanosti, uvećanje se obračunava dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 92.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama i Kolektivnom ugovoru.

Plaća na temelju prihoda na tržištu

Članak 93.

Ako poslodavac ostvaruje prihode na tržištu od obavljanja vlastite djelatnosti radnicima pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.

Način raspodjele prihoda i plaćanja rada iz stavka 1. ovoga članka uređuje se posebnim pravilnikom Veleučilišta.

Radnici koji svoje osnovne poslove obavljaju u punom opsegu iz ovoga ugovora nisu dužni obavljati dodatne poslove za tržište.

Članak 94.

Plaća radnika kao i potrebni uvjeti za njezino ostvarenje, temeljem radnikova doprinosa poslovnom rezultatu poslodavca autorskom inovacijom, racionalizacijom ili na drugi način, predmet su posebnog dodatka osnovnog ugovora o radu sa radnikom.

Obvezuje se radnik da o postojanju njegova doprinosa pobliže navedenom u prethodnom stavku ovog članka prioritetno izvijesti poslodavca prije nego odluči o tome izvijestiti bilo koju drugu zainteresiranu stranu ili drugog poslodavca.

Postupanje radnika koje je protivno odredbama iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja naročito tešku povredu radne obveze zbog koje se može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu.

Dodatak za posebne uvjete rada

Članak 95.

Dodaci za posebne uvjete rada reguliraju se odredbama posebnog pravilnika, ako se na osnovu Procjene opasnosti radnih mjesta kod poslodavca utvrdi postojanje takvih radnih mjesta.

Naknada plaće

Članak 96.

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

Ovo se razdoblje određuje zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U tom razdoblju naknada se isplaćuje na teret poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje je radnik upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Ostali dodaci

Članak 97.

Pored materijalnih prava propisanih propisanim odredbama ovog Pravilnika i ostalim materijalnim pravima utvrđena Kolektivnim ugovorom obvezujućim za poslodavca, radnici mogu ostvariti uz plaću i ostale dodatke i nagrade u novcu ili naturi, ako poslodavac za tu svrhu ima osigurane izvore sredstava i ako uspješnost poslovanja to dopušta.

Materijalna prava radnika

Članak 98.

Radnik ima pravo na naknadu troškova dolaska i odlaska s posla, službenih putovanja i rada na terenu, naknade za troškove stručnog i znanstvenog usavršavanja, troškove osnovnog zdravstvenog osiguranja, dokup razlike mirovine i slični troškovi.

Članak 99.

Za slijedeće troškove stručnog usavršavanja: stručni ili sveučilišni preddiplomski i/ili diplomski studij, specijalistički poslijediplomski studij ili poslijediplomski doktorski studij, post doktorsko usavršavanje, trajna edukacija, tečajevi, kongresi, stručni seminari, stručna putovanja, i slično, radnici imaju pravo na pokriće troškova ako je isto obuhvaćeno Planom stručnog usavršavanja i Planom prihoda i rashoda usvojenim od Upravnog vijeća, ako se stručno usavršavanje provodi u svrhu kvalitete procesa rada i u okviru je djelatnosti poslodavca, te ako su za isto osigurana sredstva na teret prihoda ostvarenih na tržištu.

Troškovi stručnog usavršavanja obuhvaćaju: troškove putovanja, dnevnice i smještaj prema kriterijima koji se primjenjuju kod upućivanja na službeni put, školarine, kotizacije - u punom iznosu, izrade i opreme doktorata u iznosu kojeg odobri dekan.

Kada zahtjevi za troškove stručnog usavršavanja istovremeno podnese više kandidata, a odobrena sredstva u kalendarskoj godini nisu dostatna za pokriće troškova svih zainteresiranih kandidata poslodavac ima pravo odabira između više kandidata na temelju provedenog postupka odabira - pisani testovi provjere znanja i sposobnosti, usmeni intervjui, preporuka Katedre.

Zahtjev za pokriće troškova odobrava dekan, na temelju priložene dokumentacije, uz prethodno ispunjene uvjete iz prvog stavka ovog članka.

Otpremnine

Članak 100.

Radnik kome poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Visina otpremnine koja se radniku isplaćuje određuje poslodavac posebnom odlukom, vodeći računa da se radniku ne smije isplatiti manja otpremnina od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Jubilarne nagrade

Članak 101.

Radnicima se isplaćuju jubilarne nagrade ovisno o broju godina neprekidnog rada u javnoj službi, neovisno o promjeni poslodavca.

Iznos koji se radnicima isplaćuje je:
- 1 osnovica za 5 godina neprekidnog rada,
- 1,25 osnovice za 10 godina neprekidnog rada,
- 1,5 osnovice za 15 godina neprekidnog rada,
- 1,75 osnovice za 20 godina neprekidnog rada,
- 2 osnovice za 25 godina neprekidnog rada,
- 2,5 osnovice za 30 godina neprekidnog rada,
- 3 osnovice za 35 godina neprekidnog rada,
- 4 osnovice za 40 godina neprekidnog rada,
- 5 osnovica za 45 godina neprekidnog rada.

Odluku o visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada donosi Vlada RH. Jubilarna nagrada se isplaćuje sljedećeg mjeseca, nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Pokloni djeci radnika

Članak 102.

U povodu Božićnih blagdana, djeci radnika do 15 godina u godini isplate, isplaćuje se novčani iznos ili daje poklon.

Visinu novčanog iznosa ili vrijednost poklona utvrđuje Vlada RH posebnom odlukom.

Izvanredna pomoć

Članak 103.

Radniku ili njegovoj obitelji se isplaćuje izvanredna pomoć u sljedećim slučajevima:
- smrti radnika koji je izgubio život pri obavljanju rada – u visini 3 proračunske osnovice i troškovi pogreba,
- smrti radnika – u visini 2 proračunske osnovice,
- smrti supružnika, roditelja i djeteta radnika – u visini 1 proračunske osnovice,
- bolovanja dužeg od 90 – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice.
- rođenja djeteta u visini 50 % jedne proračunske osnovice

Dnevnice i službena putovanja

Članak 104.

Radnici imaju pravo na dnevnice i na naknadu troškova službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, sukladno temeljnom kolektivnom ugovoru i odlukama dekana.

Izvanredne isplate (regres, božićnica)

Članak 105.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju odredi Vlada RH. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje, najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili koji se nalaze na duljem bolovanju ili rodiljinom dopustu pa nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.
Radnik ima pravo na isplatu Božićnice u visini koju odredi Vlada RH.

Prijevoz radnika na posao i s posla

Članak 106.

Radnicima se nadoknađuju troškovi prijevoza s posla i na posao, u visini troškova javnog prijevoza.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte, koja mu se isplaćuje svakog mjeseca.

Radnik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na troškove mjesnog prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil.

Pravo na troškove prijevoza nema radnik koji po bilo kojoj osnovi ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Radnici su dužni dostaviti potvrde o visini troškova u javnom prijevozu kod svake promijene cijene prijevoza, a Služba za opće, pravne i kadrovske poslove je dužna periodično kontrolirati te dostavljene potvrde.

Naknada za odvojeni život

Članak 107.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji, a uz uvjete, i u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Terenski dodatak

Članak 108.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Evidencije, obračun i isplata plaća i drugih primanja

Članak 109.

Evidencija o svim oblicima dodataka utvrđenih u ovom Pravilniku vodi se i prati u nadležnim službama određenim za praćenje korištenja radnog vremena svih radnika poslodavca.
Upravno vijeće ili dekan može zatražiti reviziju svih utvrđenih dodataka, sukladno kriterijima iz ovog Pravilnika, uvijek kad ocijeni da je to potrebno.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 110.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Pod plaćom i naknadom plaće smatra se plaća i naknada plaće u brutto iznosu.

Zabrana prijeboja

Članak 111.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Suglasnost iz stavka 1. ovog članka radnik ne može dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 112.

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

Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće i otpremnine, radniku uručiti obračun iznosa koji je dužan isplatiti.

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

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 113.

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

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. Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu. Na izumu kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Članak 114.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje. Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku od izuma ili tehničkog unapređenja, s tim da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz ovog članka radnik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

XI. AUTORSKA DJELA STVORENA U RADNOM ODNOSU

Članak 115.

Poslodavac ima isključivo pravo, u okviru svoje redovite djelatnosti, za vrijeme od pet godina, iskorištavati autorsko djelo što ga je u izvršavanju svoje radne obveze kod poslodavca stvorio radnik, bez zahtijevanja od strane radnika da mu se s osnova autorskog djela utvrdi posebna naknada.

Za iskorištavanje djela iz stavka 1. ovog članka autor /radnik/ ima pravo na posebnu naknadu koja je u skladu s ugovorom o radu i to razmjerno doprinosu koji je ostvaren korištenjem njegova djela u ukupnom dohotku i dobiti poslodavca, te izvršavanju zadataka poslodavca kao pravne osobe.

Članak 116.

Autorsko djelo koje nije stvoreno u radnom odnosu kod poslodavca radnik može ponuditi drugoj pravnoj osobi koja obavlja istu djelatnost kao poslodavac tek nakon što je poslodavac odbio izdati to djelo.
Na odnose radnika i poslodavaca koji proizlaze iz autorskog rada radnika odgovarajuće će se primjenjivati odredbe o zabrani takmičenja zaposlenika s poslodavcem.

XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 117.

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

Ako zaposlenik 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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se zaposlenik 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

Članak 118.

Znanstveno – nastavno ili stručno djelovanje nastavnika i suradnika izvan Veleučilišta te novčani i drugi interesi koji iz tog djelovanja proizlaze, ne smiju biti u sukobu s interesima Veleučilišta.

Za sve poslove iz djelatnosti Poslodavca koje bi zaposlenik obavljao za svoj ili tuđi račun, izvan ili unutar Veleučilišta radnik je obvezan podnijeti pisani zahtjev za izdavanje odobrenja supotpisan od rukovoditelja ustrojbene jedinice, o kojem zahtjevu odlučuje dekan.

Smatra se suprotnim interesima Veleučilišta svako angažiranje u institucijama koje imaju slične, iste ili srodne nastavne programe, na području RH, ako s njima nije uspostavljena suradnja na razini Veleučilišta.

Ugovori nastavnika i suradnika s drugim pravnim osobama izvan Veleučilišta, mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati, ako bi negativno utjecali na rad Veleučilišta ili ako je riječ o ugovoru sa organizacijom koja svojom djelatnošću konkurira Veleučilištu, ili ako nastavnik i suradnik ne ostvaruju punu nastavnu normu na Veleučilištu.

Radnik koji ne radi na nastavnim i suradničkim poslovima ne smije za sebe ili za drugog poslodavca bez odobrenja dekana, obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Veleučilište, niti smije biti vlasnik ili većinski vlasnik pravne osobe koja obavlja poslove iz djelatnosti Veleučilišta.

Zabrana za obavljanje poslova za druge poslodavce odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Članak 119.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se u roku od 2 godine nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 120.

Ugovor o radu prestaje na način i uvjetima utvrđen Zakonom i važećim kolektivnim ugovorom i to u slijedećim slučajevima:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju radniku na nastavnom radnom mjestu istekom akademske godine u kojoj je navršio 65 godina života prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu, ako postoji potreba za nastavkom rada radnika izabranog u znanstveno-nastavno zvanje ili radnika na nastavnom radnom mjestu profesora visoke škole u trajnom zvanju može, samo iznimno, sa radnikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme od dvije godine s mogućnošću produljenja u dvogodišnjim mandatima.

Kriterije izvrsnosti za odabir radnika za zaključenje ugovora o radu nakon 65. godine donosi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj, odnosno propisani su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, te će se dodatno posebno cijeniti njegov znanstveni doprinos, uspješnost u obrazovnom procesu i odgoju mladih znanstvenika i nastavnika.

Radniku koji je navršio 65 godina u trenutku stupanja na snagu ovog Pravilnika i za kojeg nisu utvrđeni kriteriji izvrsnosti ugovor o radu prestaje s krajem tekuće akademske školske godine.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 121.

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i poslodavca mora biti sačinjen u pisanom obliku, te ga potpisuju dekan i radnik.

Otkaz ugovora o radu

Članak 122.

Otkaz ugovora o radu može biti redovni ili izvanredni. Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik zbog razloga i na način utvrđen Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 123.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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 uvjetovan 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).

Članak 124.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 125.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci od dostave odluke o otkazu radniku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac će ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 126.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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.

Redoviti otkaz radnika

Članak 127.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 128.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 129.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 130.

Prije 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.

Članak 131.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Ograničenja vezana za otkaz

Članak 132.

Ako radnik u nastavnom zvanju dobije otkaz iz razloga koji nije njegova krivnja (ako ispunjava uvjete, a javnim se natječajem izabere druga osoba), pripada mu dvostruka otpremnina i dvostruki otkazni rok u odnosu na Zakon o radu.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 133.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 134.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Trajanje otkaznog roka

Članak 135.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog 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.

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 stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 136.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 137.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XIV. POVREDA OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Članak 138.

Posebnim Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti radnika, nastavnika i suradnika Zdravstvenog veleučilišta određena je stegovna odgovornost radnika, nastavnika i suradnika, utvrđene su obveze iz radnog odnosa u svezi s radom radnika, nastavnika i suradnika, vrste povreda radnih obveza, stegovne mjere, sastav i način imenovanja Stegovnog povjerenstva, provedba stegovnog postupka, žalbeni postupak te druga pitanja vezana za stegovnu odgovornost.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše, teže i osobito teške.

Članak 139.

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

Lakše povrede radnih obveza su:

1. neopravdano kašnjenje tijekom mjeseca,
2. nepravodobno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad ili na nastavu,
3. neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najdulje od tri (3) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje Službi za opće, pravne i kadrovske poslove liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
4. Neuredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
5. nedostavljanje doznaka nakon što je zaključeno bolovanje,
6. odnos prema drugim nastavnicima, suradnicima i zaposlenicima koji stvara uznemirenje i netrpeljivost među nastavnicima, suradnicima i zaposlenicima,
7. odbijanje suradnje s drugim nastavnicima, suradnicima i zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla,
8. povrede odredaba Etičkog koje nisu utvrđene kao teže povrjede,
9. nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od trideset (30) dana od dana završetka putovanja,
10. ne vraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja u roku 10 dana računajući od dana obračuna putnoga naloga,
11. nepravodobno izvršavanje naloga pročelnika katedre, prodekana i dekana ako zbog toga nisu nastupile štetne posljedice,
12. nepravodobno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla bez štetnih posljedica,
13. nemarno izvođenje nastave,
14. nepravodobno dostavljanje izvješća o održanoj nastavi i prijavnica o održanim ispitima službama Veleučilišta,
15. neuredno vođenje evidencija i zakašnjela izvještavanja o radu na ugovorenim projektima i programima,
16. nebriga o sredstvima za rad koja su nastavniku ili suradniku povjerena,
17. korištenje prostorija i opreme Veleučilišta poslije radnog vremena na način protivan odlukama nadležnih tijela,
18. neopravdani nedolasci na Stručno vijeće i Stručna povjerenstva,
19. iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Veleučilišta
20. Odbijanje osobnog pregleda i pregleda ručne prtljage prilikom ulaska i izlaska iz prostorija poslodavca;
21. Nagovaranje i poticanje drugih radnika na nered i nerad ili druga nedopuštena djela.
22. Sve one povrede koje su u Pravilniku o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika, navedene kao lakše povrede

Članak 140.

Teže povrede radnih obveza su one povrjede koje su takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć:

1. ponavljanje lakših povrjeda radnih obveza više od 3 puta u roku od dvije (2) godine,

2. neopravdani izostanak s posla više od pet (5) dana u jednom mjesecu,
3. neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Veleučilišta,
4. neopravdano odbijanje izvršenja posla, opetovano neizvršavanje poslova, izrazito nemarno, nepravodobno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su nastavniku ili suradniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
5. nedopušteno ili nezakonito korištenje sredstvima Veleučilišta,
6. neovlašteno korištenje nastavnom i znanstvenom opremom te sredstvima povjerenim za obavljanje pojedinog posla,
7. neovlašteno iznošenje sredstava izvan radnih prostorija Zdravstvenog veleučilišta,
8. uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Veleučilištu,
9. nepoštivanje ili povrjeda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
10. nepropisni i nekorektan odnos prema drugim nastavnicima, suradnicima, zaposlenicima i studentima ili njihovo šikaniranje,
11. nepoštivanje dostojanstva nastavnika, suradnika, zaposlenika i studenata (izrazito nepristojno i neprimjereno ponašanje prema nastavnicima, suradnicima, zaposlenicima i studentima te uporaba prostih i pogrdnih riječi, podizanje glasa, tjelesno obračunavanje i sl.),
12. svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola te svakog drugog temelja za zabranu diskriminacije i zaposlenika i studenata Zdravstvenog veleučilišta,
13. svako uznemiravanje ili spolno uznemiravanje studenata i zaposlenika Zdravstvenog veleučilišta,
14. iznošenje osobnih podataka te informacija o postupcima o kojima nadležna tijela Veleučilišta nisu donijela konačne odluke,
15. narušavanje ugleda Zdravstvenog veleučilišta neprimjerenim ponašanjem, klevetom ili istupom u javnosti kojim se grubo narušava ugled Zdravstvenog veleučilišta i iznošenjem neistina o radu Zdravstvenog veleučilišta,
16. povrede odredaba Etičkog kodeksa
17. Svaki oblik znanstvene ili znanstveno istraživačke ne čestitosti
18. odavanje službene tajne određene zakonom ili drugim propisom Veleučilišta i zaštićenih podataka,
19. dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka u napitom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava te njihovo konzumiranje za vrijeme radnoga vremena
20. primanje zaposlenika na rad koje se protivi propisima o radnim odnosima,
21. nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa i institucija,
22. izvođenje nastave ili sudjelovanje u izvođenju nastave za drugog poslodavca bez suglasnosti dekana,
23. neprijavljivanje izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom, odnosno ako je izum u svezi s djelatnošću Veleučilišta,
24. svaki pokušaj utjecanja na rezultate ispita,
25. nepoštivanje odredbi iz Kolektivnoga ugovora o obveznom liječničkom pregledu za nastavnike ili suradnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada,
26. nedostavljanje planirane nastave, ugovora vanjskih suradnika i sl. zbog čega je nastupila šteta za Veleučilište,
27. nevođenje ili nedostavljanje evidencije o obavljenoj nastavi ili vođenje evidencije protivno uputi dekana ili odluci Stručnog vijeća,
28. nedostavljanje evidencija i izvješća o održanoj nastavi službama Veleučilišta zbog čega je nastupila šteta za zaposlenike i vanjske suradnike,
29. nepridržavanje rokova za izradu mišljenja,
30. opetovano nepridržavanje rokova za izradu stručnih mišljenja u postupcima izbora u znanstvena, nastavna i znanstveno-nastavna zvanja,
31. neosnovano odbijanje nastavnika da bude član nastavničkih povjerenstava te angažiranje u izvanrednim okolnostima (hitna zamjena nastavnika u izvođenju nastave),
32. nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Zdravstvenog veleučilišta,
33. Izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje prema drugim radnicima, poslovnim partnerima, studentima, korisnicima usluga ili ostalim građanima koji na bilo koji način dolaze u kontakt s poslodavcem;
34. Odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti i iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima;
35. sve one povrede koje su u pravilniku o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika, navedene kao teže povrede

Članak 141.

Osobito teške povrede radnih obveza su:

1. dugotrajno i bezobzirno odbijanje izvršavanja poslova na zadovoljavajući način: ne ispunjavanje prosječnih ili normiranih rezultata rada i ne mijenjanje svog odnosa prema radnim obvezama zbog dugotrajne grube nepažnje, ignoriranje učestalih upozorenja, izravne namjere, odbijanje promjena ponašanja uz negativan odnos prema radnim zadacima,
2. sudjelovanje, poticanje ili sudioništvo u nasilju prema nastavnicima, suradnicima, zaposlenicima, studentima, strankama, poslodavcu, upravi i svim drugim osobama (osim nužne obrane), u radnom vremenu i prostorijama Zdravstvenog veleučilišta,
3. trgovanje alkoholom i drogama te unošenje i konzumacija istih na Veleučilištu,
4. otuđenje ili oštećenje imovine Zdravstvenog veleučilišta učinjeno na posebno bezobziran ili na osobito drzak ili opasan način zbog čega je nastupila znatna materijalna šteta ili kad se radi o opetovanim ili učestalim otuđenjima ili oštećenjima kojima je u svakom izvršenju počinjena manja imovinska šteta u dužem vremenskom periodu,
5. zloporaba ovlasti i položaja na radnom mjestu s ciljem pribavljanja materijalne koristi, odnosno zloporaba radnoga mjesta i ovlaštenja koja proistječu iz djelokruga rada pojedinog nastavničkog ili suradničkog radnoga mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
6. neovlašteno javno istupanje u medijima u kojem su iznesene poslovne tajne i netočni ili zaštićeni podaci o poslovanju ili poslodavcu,
7. učestali i dugotrajni neopravdani izostanci te opetovano samovoljno napuštanje radnoga mjesta u duljem vremenu koje je uzrokovalo teške posljedice za Veleučilište,
8. narušavanje ugleda Zdravstvenog veleučilišta protuzakonitim djelovanjem za što je izrečena pravomoćna sudska presuda.
9. pravomoćna osuđujuća sudska presuda, a kaznena djela su vezana uz povrjedu obveza iz rada i u svezi s radom,
10. zloporabe korištenja bolovanja,
11. zloporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
12. sklapanje poslova iz djelatnosti Veleučilišta, za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja dekana, odnosno Stručnog ili Upravnog vijeća,
13. krivotvorenje isprava ili zapisnika ili odluka i drugih akata nadležnih organa na Veleučilištu i njihovih pomoćnih tijela,
14. Obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu ili izvan njega
15. Netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi materijalna ili nematerijalna korist;
16. Zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem vidu i bilo na koji način u svezi s radom za sebe ili drugog;
17. Nesavjesno poslovanje, zlouporaba povjerenja u gospodarskom poslovanju, sklapanje štetnih ugovora ili sklapanje poslova i nabava roba i usluga u iznosima iznad utvrđenog limita;.
18. Grubo narušavanje ugleda poslodavca;
19. Sve one povrede koje su u pravilniku o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika, navedene kao teže povrede

Mjere poslodavca

Članak 142.

Zbog počinjenih povreda radne obveze radniku se može izreći jedna, mjera:

- Pisano upozorenje sukladno Zakonu o radu;
- Redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu;

Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze i o nastaloj šteti.

Radi teške ili osobito teške povreda obveza iz ovog Pravilnika i iz Pravilnika o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika poslodavac može radniku izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim odredbama ovog Pravilnika i Zakona o radu kojima je reguliran izvanredni otkaz.

Članak 143.

Odluku o odgovornosti radnika za povredu radne obveze donosi dekan uz prethodno ispitivanje činjenica i utvrđivanja okolnosti Povjerenika ili Povjerenstva nadležnog za isto.

Radnik može koristiti svoje pravo na ulaganje zahtjeva za zaštitu prava kod redovitog i izvanrednog otkazivanja ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu.

Udaljenje radnika s radnog mjesta

Članak 144.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta u sljedećim slučajevima:
- ako je zatečen tijekom vršenja teže povrede radne obveze;
- ako je neispunjavanjem svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
- ako je izvršavanjem teže povrede radne obveze jače poremetio međusobne odnose radnika;

Radnik koji je privremeno udaljen iz radnog mjesta zbog naprijed navedenih razloga raspoređuje se na drugo radno mjesto sukladno odredbama Zakona o radu.

Kod rasporeda iz prethodnog stavka poslodavac nije obavezan voditi računa o stvarnoj stručnoj spremi radnika.

Za vrijeme privremenog udaljenja radnik ostvaruje plaću za poslove radnog mjesta koje privremeno obavlja.

Udaljenje radnika iz poslovnog prostora

Članak 145.

Radnik može biti privremeno udaljen iz poslovnog prostora poslodavca u slijedećim slučajevima:
- ako je radnik zatečen u alkoholiziranom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada;
- ako je protiv radnika podnijeta kaznena prijava zbog kaznenog djela učinjenog na radu ili u svezi s radom;
- ako ugrožava svojim ponašanjem svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu, ili imovinu poslodavca veće vrijednosti;

Za vrijeme privremenog udaljenja iz poslovnog prostora radniku se može zabraniti ulazak u poslovni prostor, osim kada on dolazi kod poslodavca radi zaštite svojih prava.

Članak 146.

Odluku o privremenom udaljenju iz poslovnog prostora donosi dekan uz prethodno ispitivanje činjenica i utvrđivanja okolnosti Povjerenika ili Povjerenstva nadležnog za isto . Za vrijeme privremenog udaljenja radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće sukladno odredbama Zakona o radu.

Privremeno udaljenje s radnog mjesta i iz poslovnog prostora poslodavca traje najdulje do donošenja konačne odluke o povredi radne obveze zbog koje je radnik udaljen.

Postupak udaljenja radnika s radnog mjesta i iz prostora poslodavca provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 147.

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

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

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Postojanje štete iz prethodnog članka, okolnosti njezinog nastanka i njezin iznos utvrđuje Povjerenik ili Povjerenstvo nadležno za isto uz prethodno ispitivanje činjenica i utvrđivanja okolnosti.

Članak 148.

Ukoliko se naknada štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, tada se naknada štete određuje u paušalnom iznosu od 200,00 kuna.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzrokovana:
- tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- zakašnjavanjem u dolasku na posao,
- neopravdanim izostankom s posla,
- nemarnim obavljanjem radnih zadataka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 149.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 150.

Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomice osloboditi od obveze naknade štete ako za to postoje opravdani razlozi i ako je štetu prouzročio iz nehata, te ako je slabog imovnog stanja.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja štete odluku donosi dekan uz prethodno ispitivanje činjenica i utvrđivanja okolnosti osobe ili Povjerenstva nadležnog za isto.

Članak 151.

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 152.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, donosi poslodavac, osim odluka koje su temeljem Statuta u isključivoj nadležnosti drugog tijela Veleučilišta.

Članak 153.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, kad je to zakonom određeno, poslodavac će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika ukoliko su ta tijela utemeljena.

Članak 154.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno 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.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 155.

Ako je zakonom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Dostava odluka

Članak 156.

Poslodavac će radniku dostavljati pismeno neposredno na njegovom radnom mjestu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim isti potvrđuje da je primio odluku, odnosno drugo pismeno.

Ako radnik odbije primiti odluku iz bilo kojeg razloga, odnosno pismeno iz stavka 1. ovog članka, osoba koja dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave. Nakon što sačini zabilježbu, dostava pismena se vrši preporučenim pismom uz povratnicu, na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ne dolazi na posao, odluka, odnosno pismeno iz stavka 1. ovog članka, će mu se dostaviti neposredno putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu, na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako dostavu odluke, odnosno pismena nije moguće izvršiti zbog netočne ili nepotpune adrese koju je radnik priopćio poslodavcu, ili ako radnik odbije primitak, odluka, odnosno pismeno će se staviti na oglasnu ploču poslodavca uz naznaku datuma isticanja, te će se smatrati da je pismeno istekom posljednjeg dana roka od osam dana od dana stavljanja na oglasnu ploču poslodavca, dostavljeno radniku.

XVIII. RADNIČKO VIJEĆE I SUODLUČIVANJE RADNIKA

Članak 157.

Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i su odlučivati kod poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora obvezujućeg za poslodavca.

Prava i ovlasti radnika i poslodavca u postupku suodlučivanja kod poslodavca uređuju se pisanim Sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i dekana.

XIX. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 158.

Radnicima je dopušteno sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora obvezujućeg za poslodavca utemeljiti sindikat.

Poslodavac će omogućiti uvjete za rad sindikata sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

Članak 159.

O pravima i obvezama sindikata i poslodavca koja nisu uređena Zakonom o radu ili Kolektivnim ugovorom, a bile bi od naročitog značenja za jednu ili drugu stranu, strane mogu, uz obostranu suglasnost urediti posebnim sporazumom.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 160.

Prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredaba Zakona o radu, važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, važećeg Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i drugih važećih propisa, općih akata poslodavca te sklopljenih ugovora o radu i drugih odluka koje donosi dekan.

Članak 161.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči na način koji je propisan za njegovu objavu.

Članak 162.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika obavljaju se na način kako je to propisano za njegovo donošenje.

Članak 163.

U ugovore o radu radnika koje sklapaju s poslodavcem može se kod pojedinih prava pozvati na odredbe ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora ako ta prava nisu uređena ugovorom o radu.

Članak 164.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu od 29.rujna 2010. godine.

KLASA: 003-05/15-02/11
URBROJ: 251-379-10-15-01
Zagreb, 21. travnja 2015.

ZDRAVSTVENO VELEUČILIŠTE ZAGREB 5

Dekan:
Dr.sc. Aleksandar Racz, prof.v.š.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 21. travnja 2015. godine, a primjenjuje se od dana 28. travnja 2015. godine.