



VELEUČILIŠTE U BJELOVARU
TRG E. KVATERNIKA 4, BJELOVAR

PRAVILNIK O RADU VELEUČILIŠTA U BJELOVARU

KLASA: 011-01/18-01/001
URBROJ: 2103/01-21-01-18-01

Bjelovar, 1. veljače 2018. godine

Sadržaj

1. Temeljne odredbe	5
2. Zasnivanje radnog odnosa	6
2.1 Sklapanje ugovora o radu.....	6
2.2 Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	6
2.3 Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	6
2.4 Oblik ugovora o radu	7
2.5 Najniža dob za zaposlenje.....	8
2.6 Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu	8
2.7 Nastavno opterećenje.....	8
3. Zaštita života i zdravlja.....	9
4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja.....	10
4.1 Zabrana otkaza.....	11
4.2 Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	11
4.3 Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	11
5. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad	12
5.1 Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	12
6. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad.....	12
6.1 Ugovaranje i trajanje probnog rada.....	12
6.2 Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad.....	13
6.3 Pojam pripravnika, vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu i trajanje pripravničkog staža .	13
6.4 Trajanje pripravničkog staža	13
6.5 Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.....	13
7. Radno vrijeme	14
7.1 Pojam radnog vremena.....	14
7.2 Puno radno vrijeme.....	14
7.3 Nepuno radno vrijeme	14
7.4 Prekovremeni rad.....	15
7.5 Raspored radnog vremena.....	15
7.6 Jednaki i nejednaki raspored radnog vremena	16
7.7 Preraspodjela radnog vremena	16
7.8 Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika	17
8. Odmori i dopusti.....	17
8.1 Stanka.....	17
8.2 Dnevni odmor.....	17
8.3 Tjedni odmor.....	18
8.4 Pravo na godišnji odmor	18

8.5	Trajanje godišnjeg odmora	18
8.6	Razmjerni dio godišnjeg odmora	19
8.7	Utvrđivanje godišnjeg odmora.....	19
8.8	Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor.....	20
8.9	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	20
8.10	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	20
8.11	Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	20
8.12	Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.....	20
8.13	Raspored korištenja godišnjeg odmora.....	21
8.14	Plaćeni dopust.....	21
8.15	Neplaćeni dopust	22
9.	Plaća i naknada plaće	22
9.1	Određivanje plaće.....	22
10.	Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem.....	23
10.1	Zakonska zabrana natjecanja.....	23
10.2	Ugovorna zabrana natjecanja.....	23
10.3	Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja	23
10.4	Ugovorna kazna.....	23
11.	Naknada štete.....	24
11.1	Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu	24
11.2	Regresna odgovornost radnika.....	24
12.	Prestanak ugovora o radu	24
12.1	Načini prestanka ugovora o radu	24
12.2	Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu.....	25
12.3	Otkaz ugovora o radu.....	25
12.4	Redoviti otkaz ugovora o radu	25
12.5	Izvanredni otkaz ugovora o radu.....	25
12.6	Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	26
12.7	Postupak prije otkazivanja	26
12.8	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	26
12.9	Otkazni rok.....	26
12.10	Najmanje trajanje otkaznog roka.....	27
12.11	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	27
12.12	Kolektivni višak radnika	28
12.13	Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika	28
12.14	Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava.....	29
13.	Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.....	29
13.1	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	29

13.2	<i>Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa</i>	29
13.3	<i>Sudska zaštita prava iz radnog odnosa</i>	29
13.4	<i>Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije</i>	30
14.	Prijelazne i završne odredbe.....	32

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14 i 127/17), dekanica Veleučilišta u Bjelovaru, dr. sc. Zrinka Puharić, dr. med. nakon savjetovanja s radničkim vijećem 1. veljače 2018. godine donosi

PRAVILNIK O RADU VELEUČILIŠTA U BJELOVARU

1. Temeljne odredbe

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Veleučilišta u Bjelovaru (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene na Veleučilištu u Bjelovaru (dalje u tekstu: Poslodavac).

(2) Poblje se uređuje:

- zasnivanje radnog odnosa
- zaštita života, zdravlja i privatnosti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- mogućnost drugačijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora
- plaća i naknade plaće
- materijalna prava radnika
- izumi i tehnička unapređenja radnika
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem
- naknada štete
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- prijelazne i završne odredbe.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređene ugovorom o radu.

(3) Radnik u smislu Zakona o radu jest fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

(4) Pojmovi koji se koriste u Pravilniku koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje Poslodavac daje, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo poblje odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlazi iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenim Pravilnikom.

Članak 3.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

2. Zasnivanje radnog odnosa

2.1 Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(5) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 4. ovoga članka snosi Poslodavac.

2.2 Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

2.3 Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

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

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

(3) 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.

(4) Ograničenja iz st. 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecaja na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. ovoga članka.

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

Članak 7.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

2.4 Oblik ugovora o radu

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

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

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

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

(2) Umjesto podataka iz st. 1. toč. 6., 7., 8., 9. ovoga članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

2.5 Najniža dob za zaposlenje

Članak 10.

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

Članak 11.

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

(2) Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

2.6 Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 13.

(1) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustrojstvu radnih mjesta Veleučilišta u Bjelovaru (dalje u tekstu: Veleučilište).

(2) Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na:

- uvjete stručne spreme,
- radno iskustvo i
- posebna znanja i sposobnosti.

Članak 14.

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

(2) Na nedopuštena pitanja iz st. 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

2.7 Nastavno opterećenje

Članak 15.

(1) Puno nastavno opterećenje radnika izabраниh u suradničko zvanje na Veleučilištu iznosi 300 norma sati godišnje.

(2) Puno nastavno opterećenje nastavnika izabраниh u nastavno zvanje iznosi 450 norma sati godišnje.

(3) Puno nastavno opterećenje radnika izabраниh u stručno zvanje, laboranata te pomoćnoga nastavnog osoblja iznosi 600 norma sati godišnje.

(4) Obveza nastavnika koji obavlja dužnost dekana iznosi 20% punoga nastavnog opterećenja (90 norma sati godišnje), a prodekana 50% punoga nastavnog opterećenja (225 norma sati godišnje).

(5) Odstupanje od vrijednosti propisanih stavcima 1. do 4. ovoga članka koje iznosi do 20% smatra se punim nastavnim opterećenjem. Za nastavno opterećenje radnika iznad normiranog, predsjednik Upravnog vijeća može donijeti odluku o naknadi koja će se za isto isplaćivati.

(6) Za izračun norma sati vrednuje se:

- jedan sat predavanja u 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.

Članak 16.

(1) Poslovi radnika u nastavnom i suradničkom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena jesu:

- preddiplomska nastava (predavanja, vježbe, seminari)
- poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja (terenska nastava, konzultacije, mentorstva, korekcije programa, pregled programa, seminarskih radova, knjižica prakse, ispiti, kolokviji, priprema, usavršavanje u nastavnim vještinama, rad u vijećima Poslodavca, rad u povjerenstvima Poslodavca)
- stručno usavršavanje odnosno publiciranje radova
- ostali poslovi po nalogu dekana, prodekana i/ili voditelja odjela/studija.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen za obavljanje poslova, odnosno koliko je to potrebno prema okolnostima i pravilima kod Poslodavca.

(3) Radnici u nastavnom i suradničkom zvanju mogu obavljati i stručni rad i usluge za tržište koji se obavljaju u okviru Veleučilišta u Bjelovaru i imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom Odlukom.

3. Zaštita života i zdravlja

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Članak 18.

(1) Radnik je obavezan :

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti

koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,

- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen temeljem odredbe poslodavca,
- čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju poslova.

(2) Nepridržavanje obveza propisanih prethodnim stavkom predstavlja osobito bitnu povredu radne obveze zbog koje se može izreći otkaz ugovora o radu sukladno Zakonu.

(3) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(4) Osoba ovlaštena kod poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika jest tajnik Veleučilišta.

(5) Ukoliko pojedini radnik smatra da je na radu izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, ovlašten je podnijeti pisanu pritužbu dekanu ili osobi iz stavka 4. ovog članka koja je dužna najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(6) Svi su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni.

Članak 19.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

(4) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(5) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 20.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 21.

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

(2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

4.1 Zabrana otkaza

Članak 22.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz st. 1. ovoga članka ništetan je ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovog članka prestaje u skladu s odredbama Zakona o radu.

4.2 Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 23.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad sa polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

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

4.3 Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 24.

(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povrata na poslove na kojima je

radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanja uvjeta rada na koje bi imao pravo.

5. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

5.1 Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 25.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

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

6. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad

6.1 Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 26.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij; i
- šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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

(5) Na otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

(6) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

6.2 Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 27.

- (1) Poslodavac može omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) U slučaju da radnik odbije zahtjev Poslodavca za školovanjem, osposobljavanjem ili usavršavanjem za rad Poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen Zakonom o radu.
- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom.

6.3 Pojam pripravnika, vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu i trajanje pripravničkog staža

Članak 28.

- (1) Osobu koju se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.
- (5) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (6) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

6.4 Trajanje pripravničkog staža

Članak 29.

- (1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

6.5 Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 30.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

7. Radno vrijeme

7.1 Pojam radnog vremena

Članak 31.

(1) Radno vrijeme jest vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

7.2 Puno radno vrijeme

Članak 32.

(1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

(2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac, odnosno ako su Poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

7.3 Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika jest svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju predviđenim člankom 32. stavkom 2. ovog Pravilnika.

(3) 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.

(4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom Poslodavca nije drukčije uređeno.

7.4 Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je drukčije ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više Poslodavaca, te radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

7.5 Raspored radnog vremena

Članak 35.

- (1) Radnicima zaposlenima u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno raspored radnog vremena utvrđuje se na način:
 - nenastavno osoblje ima utvrđen raspored u trajanju od pet dana, i to od ponedjeljka do petka prema odluci Poslodavca,
 - nastavno osoblje izrađuje samostalno raspored radnog vremena sukladno rasporedu održavanja nastave i/ili ispitnih rokova na način da je isto raspoređeno u pet dana tijekom tjedna.
 - Ukoliko nastavnik prema rasporedu radi više od pet dana u tjednu, a nije u mogućnosti iz određenih razloga koristiti slobodne dane u navedenom ili idućem tjednu, podnosi zahtjev dekanu u kojem navodi točne datume kada je u mogućnosti koristiti svoje pravo.
- (2) Radnicima zaposlenim u nepunom radnom vremenu od 30 sati tjedno raspored se utvrđuje na način:
 - da ukupan fond mjesečnih sati radnika zaposlenog na 30 sati tjedno mora biti 75 % ukupnih mjesečnih sati radnika zaposlenog na puno radno vrijeme,
 - radnik koji je zaposlen na 30 sati tjedno obavezan je dolaziti na posao na način da u jednom tjednu radi četiri (4) radna dana.
 - Iznimno, prema odobrenju voditelja odjela/studija, raspored rada može se regulirati na drugačiji način, ali nikako ne smije biti manji od 75 % ukupnog fonda mjesečnih sati rada radnika zaposlenog na puno radno vrijeme.
- (3) Radnicima zaposlenim u nepunom radnom vremenu od 20 sati tjedno raspored se utvrđuje na način:
 - da ukupan fond mjesečnih sati radnika zaposlenog na 20 sati tjedno mora biti pola ukupnih mjesečnih sati radnika zaposlenog na puno radno vrijeme,
 - radnik koji je zaposlen na 20 sati tjedno obavezan je dolaziti na posao na način da u jednom tjednu radi dva (2) radna dana, a u drugom tjednu tri (3) radna dana.

- Iznimno, prema odobrenju voditelja odjela/studija, raspored rada može se regulirati na drugačiji način, ali nikako ne smije biti manji od pola ukupnog fonda mjesečnih sati rada radnika zaposlenog na puno radno vrijeme.
- (4) Radnicima zaposlenim u nepunom radnom vremenu od 10 sati tjedno ili manje raspored se utvrđuje na način:
- radnik koji je zaposlen na 10 sati tjedno ili manje nema obvezu evidentiranja dolaska na posao, a nastavu je obvezan izvršiti u skladu sa predviđenim rasporedom.
- (5) Radnicima zaposlenim u nepunom radnom vremenu, a koji nisu obuhvaćeni stavcima 1. do 4. ovog članka raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.

Članak 36.

- (1) Evidencija radnog vremena vodi se u računovodstvenoj službi u sjedištu Poslodavca i istu po završetku mjeseca svojim potpisom ovjeravaju voditelji odjela/studija i dekan, a voditelj računovodstva na temelju iste izrađuje obračun plaće.
- (2) Ukoliko se utvrde nepravilnosti, voditelji odjela/studija obavještavaju radnike o nepravilnostima i iste u dogovoru sa voditeljicom računovodstva i dekanom reguliraju.

Članak 37.

- (1) Poslodavac može donijeti zasebnu odluku i odrediti da za određena položajna mjesta nije potrebno voditi evidenciju radnog vremena.

7.6 Jednaki i nejednaki raspored radnog vremena

Članak 38.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te, tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

7.7 Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 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.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

7.8 Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 40.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više Poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad ili u slučaju da oni sami upute zahtjev za nejednakim rasporedom radnog vremena.

8. Odmori i dopusti

8.1 Stanka

Članak 41.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

8.2 Dnevni odmor

Članak 42.

(1) Tijekom svakog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

8.3 Tjedni odmor

Članak 43.

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

8.4 Pravo na godišnji odmor

Članak 44.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

8.5 Trajanje godišnjeg odmora

Članak 45.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana, odnosno 25 radnih dana.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dvaju radnih odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca.

Članak 46.

- (1) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

a) Temeljem dužine radnog staža radnika:

- od 1 do 5 godina 2 radna dana
- od 5 do 10 godina 3 radna dana
- od 10 do 15 godina 4 radna dana
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana
- od 20 do 30 godina 6 radnih dana
- preko 30 godina 7 radnih dana

b) Temeljem stručne spreme radnika:

- 5 dana - radniku koji ima doktorat znanosti (dr. sc.) ili znanstveni magisterij (mr. sc.)
- 4 dana - radniku koji ima završenu visoku stručnu spremu (mag., dipl. ili spec.)
- 3 dana - radniku koji ima završen studij u trajanju od tri godine (bacc.)

- 2 dana – radniku koji ima završenu srednju stručnu spremu
 - c) Temeljem socijalne prilike radnika:
 - 2 dana - radniku koji ima jedno ili više djece mlađe do 15 (petnaest) godina starosti
 - 3 dana - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom
 - 3 dana - radniku invalidu u skladu sa Zakonom.
 - d) Temeljem otežanih uvjeta rada:
 - 2 dana – tehnički i stručni suradnici u nastavi, asistenti
 - 3 dana – nenastavno osoblje
 - 4 dana – radnici zaposleni u nastavi (viši predavač, predavač)
 - 5 dana – radnici zaposleni u nastavi (profesor visoke škole, profesor visoke škole u trajnom zvanju)
 - e) Temeljem posebnog odobrenja dekana, radnik može ostvariti pravona sljedeći broj dana godišnjeg odmora:
 - 1 dan - doprinos radnika u radu
 - 3 dana - izniman doprinos radnika u radu
- (2) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika po svim kriterijima ne može biti duži od 30 radnih dana.

8.6 Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 47.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

8.7 Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 48.

- (1) Puni godišnji odmor radnika utvrđuje se brojem radnih dana, ovisno o radnikovu tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 78. stavaka 1. i 2. Zakona o radu, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

8.8 Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 49.

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

8.9 Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 50.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

8.10 Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

8.11 Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 52.

(1) Raspored godišnjeg odmora (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje dekan u skladu s kalendarom nastave i potrebama organizacije rada.

(2) Godišnji odmor u pravilu se koristi od kraja srpnja do kraja kolovoza, uz mogućnost korištenja dijela godišnjeg krajem prosinca i početkom siječnja, o čemu dekan donosi zasebnu odluku.

(3) Točan početak i završetak godišnjeg odmora utvrđuje se u planu korištenja godišnjeg odmora.

8.12 Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 53.

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

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, 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.

8.13 Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 54.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome pismeno obavijesti Veleučilište najmanje tri dana prije korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

8.14 Plaćeni dopust

Članak 55.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveza rada uz nakandu plaće (plaćeni dopust), za važne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka	5 radna dana
- rođenje djeteta ili posvojenje djeteta	5 radna dana
- smrti bračnog supružnika, djeteta ili roditelja	7 radnih dana
- smrti roditelja supružnika, djedova i baka, braće i sestara	5 radnih dana
- preseljenje u istom mjestu	2 radna dana
- preseljenje u drugo mjesto	3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica el. nepogode	5 radna dana

(2) Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

(3) Iznimno, radnik može ostvariti pravo na slobodan dan (plaćeni dopust) u drugim opravdanim slučajevima, a prema odluci dekana.

(4) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje u trajanju do najviše 10 dana tijekom jedne godine za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje na temelju pisanog zahtjeva i odobrenja Poslodavca.

(3) Pravo iz stavka 1. ovoga članka za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do 3 dana u jednoj kalendarskoj godini.

8.15 Neplaćeni dopust

Članak 57.

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe Veleučilišta u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Odluku o neplaćenom dopustu donosi Poslodavac, na temelju pisanog zahtjeva radnika, u roku od 8 (osam) dana od dana primitka zahtjeva.

(3) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

9. Plaća i naknada plaće

9.1 Određivanje plaće

Članak 58.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom Ugovorom o radu, Pravilnikom o plaćama i ovim Pravilnikom.

(2) Plaća radnika se sastoji od:

- a) osnovne plaće,
- b) dodataka na osnovnu plaću i
- c) ostalih naknada plaće.

(3) Pravilnikom o plaćama se uređuju plaće, dodaci na plaću, ostale naknade plaće, način obračuna, rokovi isplate i druga materijalna prava radnika/radnica zaposlenih na Veleučilištu u Bjelovaru.

10. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

10.1 Zakonska zabrana natjecanja

Članak 59.

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

10.2 Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 60.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
- (3) Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

10.3 Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

Članak 61.

- (1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac 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.
- (2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

10.4 Ugovorna kazna

Članak 62.

- (1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

11. Naknada štete

11.1 Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 63.

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

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

(3) 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.

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

Članak 64.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako istih nema, procjenom.

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

11.2 Regresna odgovornost radnika

Članak 65.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi 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.

12. Prestanak ugovora o radu

12.1 Načini prestanka ugovora o radu

Članak 66.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 5) sporazumom radnika i poslodavca,

- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

12.2 Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 67.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

12.3 Otkaz ugovora o radu

Članak 68.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

12.4 Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 69.

- (1) 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, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) 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.
- (5) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

12.5 Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 70.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.

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

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

12.6 Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 71.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati ukoliko je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

12.7 Postupak prije otkazivanja

Članak 72.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu 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.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

12.8 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 73.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

12.9 Otkazni rok

Članak 74.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijekom 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.

(5) 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

12.10 Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 75.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok jest najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

12.11 Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 76.

(1) Odredbe Zakona o radu 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).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu 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.

12.12 Kolektivni višak radnika

Članak 77.

(1) Ako bi kod Poslodavca u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

(4) Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, Poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

(5) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

(6) Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovog članka.

12.13 Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 78.

(1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti o provedenom savjetovanju s radničkim vijećem nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

12.14 Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 79.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

13. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

13.1 Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 80.

- (1) Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.
- (2) Osoba iz st. 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

13.2 Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 81.

- (1) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima poslodavca, za vrijeme radnog vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovog članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči poslodavca ili u poslovnom prostoru poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

13.3 Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 82.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) 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.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

13.4 Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 83.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 84.

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

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) 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.

(5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 85.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Poslodavac ili osoba iz st. 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 86.

(1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 87.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.
- (3) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (4) Službena bilješka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 88.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 89.

- (1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.
- (2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.
- (3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena će osoba odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 90.

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

Članak 91.

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

Članak 92.

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

14. Prijelazne i završne odredbe

Članak 93.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuju se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Visoke tehničke škole u Bjelovaru, KLASA: 011-01/16-01/001, URBROJ: 2103-67-01-16-01 od 14. travnja 2016. godine.

Članak 94.

(1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom Veleučilišta u Bjelovaru za njegovo donošenje.

Radničko vijeće:

Mr.sc. Tatjana Badrov

Veleučilište u Bjelovaru
dekanica

dr.sc. Zrinka Puharić, dr. med.

Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Veleučilišta dana 1. veljače 2018. godine, a stupio je na snagu dana 8. veljače 2018. godine.