

## PRAVILNIK O RADU

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN br. 93/14), članka 68. stavka 5. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07 – Odluka Ustavnog suda RH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13 i 139/13) i članku 29. i 112. stavku 2. Statuta Veleučilišta s pravom javnosti BALTAZAR ZAPREŠIĆ iz Zaprešića, Upravno vijeće Veleučilišta je na sjednici održanoj dana 15. siječnja 2015. godine, donijelo

### **PRAVILNIK O RADU**

#### **I. TEMELJNE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom pobliže se uređuju prava i obveze radnika i Veleučilišta s pravom javnosti Baltazar Zaprešić iz Zaprešića (dalje u tekstu: poslodavac) vezana uz rad i radne odnose, a koja nisu uređena ili nisu cjelovito uređena Zakonom o radu i drugim propisima kojima se uređuju pitanja vezana uz rad i radne odnose radnika i poslodavca.

Unutarnje ustrojstvo poslodavca, organizacija rada kod poslodavca, plaće, naknade plaća i druga primanja radnika pobliže se uređuju posebnim općim aktima.

##### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i koji svoj rad obavljaju u prostorijama poslodavca, u mjestu koje odredi poslodavac ili na mjestu određenom ugovorom o radu.

##### **Članak 3.**

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao, osigurati mu uvjete za rad na siguran način bez ugroze njegova zdravlja, zaštititi njegovo dostojanstvo za vrijeme obavljanja posla te mu za uspješno obavljeni rad isplatiti plaću.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom zdravlja radnika i sigurnosti na radu te mu omogućiti da se upozna s propisima o radu i u vezi s radnim odnosom između radnika i poslodavca.

Radnik je obavezan prema uputama poslodavca sukladnim propisima, naravi i vrsti rada, osobno obavljati preuzeti posao te poslodavca obavijestiti o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u obavljanju posla.

#### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

##### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Članak 4.**

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu, sastavljenom u pisanom obliku i obostrano potpisanom.

Ugovor o radu mora sadržati sve bitne sastojke koji su propisani zakonom.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a iznimno i na određeno vrijeme.

#### Članak 5.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o svim bitnim sastojcima ugovora, te ga vlastoručno potpisale.

U ime poslodavca ugovor o radu potpisuje dekan te ga ovjerava pečatom poslodavca.

#### Članak 6.

Poslodavac je dužan u propisanom roku radnika prijaviti za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, te mu u roku od petnaest (15) dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno od početka rada uručiti ovjereni primjerak prijave iz koje je razvidno da je radnik uredno prijavljen za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik stariji od petnaest godina života, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz odobrenje zakonskog zastupnika.

#### Članak 8.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnoga odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Pod posebnim uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencija te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položeni određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac.

#### Članak 9.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu.

## **2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane ne neki drugi način određen zakonom.

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

## **4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnoga odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Opravdani razlozi iz prethodnog stavka mogu biti:

- privremeno povećanje opsega posla,
- zamjena odsutnog radnika,
- ostvarenje određenog poslovnog pothvata,
- edukacija vježbenika bez iskustva za suradničko radno mjesto – asistenta,
- drugi opravdani razlozi u skladu sa zakonom.

#### Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenoga tim ugovorom, odnosno ostvarivanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

### 5. Probni rad

#### Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može biti ugovoren u trajanju dužem od 6 (šest) mjeseci osim u slučaju radnikova opravdanog odsustvovanja s rada kada se probni rad može produljiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Probni rad radnika tj. njegovu uspješnost nadzire od poslodavca imenovani nadređeni radnik koji ima najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Prije isteka ugovorenog probnog rada, a temeljem izvješća nadređenog radnika iz prethodnog stavka, poslodavac će utvrditi uspješnost radnikova probnog rada te sukladno tome odlučiti hoće li sukladno tome radniku redovito otkazati ugovor o radu.

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

### 6. Pripravnici

#### Članak 14.

Status pripravnika (vježbenika) ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala i u tom zanimanju se osposobljava za samostalan rad.

Ugovor o radu pripravnika (vježbenika) može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### Članak 15.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad uređuje se Programom stručnog osposobljavanja pripravnika donesenim sukladno ovom Pravilniku.

Dekan imenuje pripravniku mentora, koji mora imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik i nekoliko godina radnog iskustva na poslovima kod poslodavca za čije se samostalno obavljanje pripravnik osposobljava.

Mentor je obvezan izraditi Program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati rad pripravnika po tom programu, uz njegovu stručnu koordinaciju i nadzor.

#### Članak 16.

Ako Zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž može trajati najviše:

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) za obavljanje poslova za koje je uvjet 300 ili više ECTS-a    | 12 mjeseci, |
| 2) za obavljanje poslova za koje je uvjet 180 ECTS-a             | 9 mjeseci,  |
| 3) za obavljanje poslova za koje je uvjet 150 ECTS-a             | 6 mjeseci,  |
| 4) za obavljanje poslova za koje se traži srednja stručna sprema | 3 mjeseca.  |

Na prijedlog mentora, dekan može skratiti trajanje pripravničkog staža i sukladno tome omogućiti pripravniku ranije polaganje pripravničkog ispita.

#### Članak 17.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže pripravnički ispit pred svojim mentorom i još jednim radnikom iste struke kojega imenuje dekan.

Pripravnički ispit polaže se usmeno kroz teoretska pitanja i praktične zadatke iz opisa poslova za koje se pripravnik osposobljavao prema programu njegova stručnog osposobljavanja.

#### Članak 18.

O tijeku i rezultatima polaganja pripravničkog ispita vodi se zapisnik koji uz mentora potpisuje i radnik imenovan od strane dekana za provjeru znanja pripravnika. Zapisnik se dostavlja dekanu.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana, a ako ni tada ne položi pripravnički ispit, poslodavac će mu redovito otkazati ugovor o radu.

### III. RADNO VRIJEME

#### 1. Puno radno vrijeme

##### Članak 19.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno. O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje dekan pisanom odlukom.

#### 3. Nepuno i skraćeno radno vrijeme

##### Članak 20.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

##### Članak 21.

Poslovi na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja na zdravlje i sigurnost na radu, utvrđuju se posebnim propisom.

Na poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja na zdravlje i sigurnost na radu, radno vrijeme radnika koji te poslove obavlja se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju, a tako skraćeno radno vrijeme izjednačeno je s punim radnim vremenom.

#### 3. Prekovremeni rad

##### Članak 22.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad tzv. nenastavnog kadra u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijekne potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

##### Članak 23.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnoga vremena najmanje sedam dana unaprijed.

Samo u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije trajanje se nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene iznenada odsutnoga radnika ili drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

#### Članak 24.

Evidenciju prekovremenog rada nenastavnog kadra svojim potpisom ovjerava glavni tajnik Veleučilišta, a pohranjuje službenik nadležan za kadrovske poslove.

Evidencija iz prethodnog stavka ovjerena od glavnog tajnika i odobrena potpisom prodekana za financije i razvoj, temelj je za obračun i isplatu prekovremenih sati rada radniku.

### 4. Preraspodjela radnog vremena

#### Članak 25.

Ako narav posla to zahtjeva, 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.

#### Članak 26.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se odlukom dekana, na način i po postupku propisanom zakonom.

### 5. Raspored radnog vremena

#### Članak 27.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje u pravilu 8 sati, a ako priroda posla na nastavnim radnim mjestima to zahtjeva, radnici su dužni raditi dvokratno ili u smjenskom radu, o čemu po potrebi posebnu odluku donosi dekan.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka osim kod nastavnih radnih mjesta čija priroda posla zahtjeva i rad subotom.

#### Članak 28.

Početak i završetak dnevnog radnog vremena utvrđuje se u pravilu od 8 do 16 sati.

Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena na poslovima u nastavi, a u cilju osiguranja nesmetanog obavljanja temeljne djelatnosti poslodavca tijekom poslijepodnevnih i večernjih sati, utvrđuje se posebnom odlukom dekana.

### 6. Korištenje radnog vremena

#### Članak 29.

Obveza je svakog radnika pridržavati se utvrđenog rasporeda dnevnog i tjednog radnog vremena, a napuštanje radnog prostora dopušteno je samo uz znanje i odobrenje neposrednog rukovoditelja.

Napuštanje radnog prostora bez znanja i odobrenja neposrednog rukovoditelja predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa i podložno je disciplinskoj odgovornosti.

## IV. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka (pauza), dnevni i tjedni odmor

#### Članak 30.

Pravo radnika na stanku tijekom radnog dana, dnevni odmor između dva radna dana i dan tjednog odmora, uređeni su zakonom.

### 2. Godišnji odmor

#### Članak 31.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi u skraćenom radnom vremenu na poslovima na kojima ga nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji nije ispunio zakonom propisani uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje na način propisan zakonom.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani određeni zakonom i dani u koje je radnik bio privremeno nesposoban za rad.

Subota se tretira kao neradni dan, pa se slijedom toga također ne uračunava u radne dane ukupnog godišnjeg odmora radnika.

#### Članak 32.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora, koji se pribraja minimumu iz prethodnog članka, radnik ostvaruje po osnovi sljedećih kriterija:

#### a) prema dužini radnog staža

- 1) 1 radni dan za radni staž od 1 do 5 godina,
- 2) 2 radna dana za radni staž duži od 5 do 11 godina,
- 3) 3 radna dana za radni staž duži od 11 do 16 godina,
- 4) 4 radnih dana za radni staž duži od 16 do 22 godine,
- 5) 5 radnih dana za radni staž duži od 22 do 27 godina,
- 6) 6 radnih dana za radni staž duži od 27 do 30 godina,
- 7) 7 radnih dana za staž duži od 30 godina.

#### b) prema složenosti poslova

- 1) 6 radnih dana za obavljanje poslova u nastavi,
- 2) 5 radnih dana za obavljanje poslova za koje se traži 300 ili više ECTS-a,
- 3) 4 radna dana za obavljanje poslova za koje se traži 180 ECTS-a,
- 3) 3 radna dana za sve ostale poslove.

#### c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- 1) 1 radni dan radniku - roditelju za svako dijete do 15 godina starosti,
- 2) 2 radna dana radniku samohranom roditelju,
- 3) 3 radna dana radniku za svako dijete sa smetnjama u razvoju ili bolešću koja zahtjeva posebnu skrb,
- 4) 3 radna dana radniku sa utvrđenom invalidnošću od najmanje 50%.

#### Članak 33.

Godišnji odmor se u pravilu koristiti u jednom dijelu, tijekom ljetnog semestra za vrijeme prekida nastave nakon završetka ljetnog ispitnog roka i upisa novih studenata (brucoša).

Preostale neiskorištene dane godišnjeg odmora tj. drugi dio godišnjeg odmora radniku pravilu koristi u zimskom semestru u vrijeme prekida nastave za božićno-novogodišnje blagdane, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine uz suglasnost dekana.

Radnik ima pravo za osobne potrebe koristiti dva dana godišnjeg odmora prema svojim potrebama, ako to remeti poslovne procese poslodavca, pod uvjetom da namjeru korištenja tih dana godišnjeg odmora dogovori s neposrednim rukovoditeljem i o tome obavijesti dekanom najmanje tri dana prije namjeravanog korištenja.

#### Članak 34.

Plan i raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan sukladno potrebama organizacije rada, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.

Na temelju utvrđenog plana i rasporeda korištenja godišnjih odmora iz prethodnog stavka, glavni tajnik Veleučilišta donosi pojedinačne odluke o korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika.

Pojedinačne odluke o korištenju godišnjeg odmora dostavljaju se radnicima najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 35.

Za vrijeme trajanja godišnjih odmora, dekan može odrediti dežurstva za obavljanje poslova koji se zbog naravi posla moraju obaviti u kontinuitetu.

Radnici koji sukladno dekanovoj odluci iz prethodnog stavka moraju raditi za vrijeme godišnjih odmora, imaju pravo svoj godišnji odmor koristiti izvan planom utvrđenih rokova.

### 3. Plaćeni dopust

#### Članak 36.

Radnik ima pravo na oslobođenje od rada uz naknadu plaće za niže navedene osobne potrebe i to za:

- |   |                |
|---|----------------|
| • sklapanje braka                                       | 5 radnih dana, |
| • rođenje djeteta                                       | 5 radnih dana, |
| • njegu teže bolesnog djeteta, supružnika ili roditelja | 5 radnih dana, |
| • smrt djeteta, supružnika, unuka ili roditelja         | 7 radnih dana, |
| • smrt brata, sestre, djeda, bake, roditelja supružnika | 4 radnih dana, |
| • preseljenje u istom mjestu stanovanja                 | 3 radna dana,  |
| • preseljenje u drugo mjesto stanovanja                 | 5 radnih dana, |
| • stručno školovanje za potrebe posla kod poslodavca    | 7 radnih dana, |
| • stručno školovanje po želji zaposlenika               | 3 radna dana,  |
| • svako darivanje krvi                                  | 1 radni dan,   |
| • otklanjanje posljedica elementarne nepogode           | 3 radna dana,  |

što ukupno tijekom jedne kalendarske godine ne može iznositi više od 10 (deset) radnih dana.

Korištenje dana plaćenog dopusta za slučaj smrti djeteta, supružnika ili roditelja, ne uračunava se u maksimalno dozvoljeni ukupan broj radnih dana plaćenog dopusta.

Korištenje dana plaćenog dopusta za dobrovoljno darivanje krvi do ukupno 3 dana godišnje, ne uračunava se u maksimalno dozvoljeni ukupan broj radnih dana plaćenog dopusta.

#### Članak 37.

Odluku o plaćenom dopustu donosi dekan, na pisanu, obrazloženu i dokumentiranu zamolbu radnika.

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.

#### **4. Neplaćeni dopust**

##### **Članak 38.**

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

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

Odluku o neplaćenom dopustu donosi dekan, na pisanu, obrazloženu i dokumentiranu zamolbu radnika.

#### **5. Studijski dopusti**

##### **Članak 39.**

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti plaćen ili neplaćen dopust kao tzv. studijski dopust zbog:

- znanstvenoga i istraživačkog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu na znanstvenim projektima znanstvenih ustanova.

O pravu radnika na plaćeni ili neplaćeni dopust iz prethodnog stavka sukladno zakonu i Statutu Veleučilišta odlučuje dekan.

#### **V. PLAĆA ZA RAD I NAKNADE PLAĆE**

##### **Članak 40.**

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću, koja se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće radnika kod poslodavca potanje se uređuje posebnim pravilnikom.

#### **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI TE DOSTOJANSTVA RADNIKA**

##### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

##### **Članak 41.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, obavještavati radnika o opasnosti na radu i osposobljavati ga za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

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



## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 42.**

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti i ažurirati sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te podatke važne za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka.

Radnici koji ne dostave ovakve podatke ili ih uredno ne ažuriraju, snose štetne posljedice toga propusta.

### **Članak 43.**

Podatke iz prethodnog članka poslodavac će prikupljati, obrađivati i koristiti za dostavljanje trećim osobama na zakonit način, samo i isključivo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Dekan će posebnom odlukom odrediti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

## **3. Zaštita zdravlja radnika**

### **Članak 44.**

Poslodavac može o svom trošku sukladno svojim poslovnim potrebama i rezultatima, radnicima organizirati godišnji sistematski liječnički pregled u kvalificiranoj zdravstvenoj ustanovi.

## **4. Zaštita dostojanstva**

### **Članak 45.**

Poslodavac je dužan zaštititi svakog kandidata za sklapanje ugovora o radu i svakog radnika od izravne ili neizravne diskriminacije i/ili uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, te zaštititi njihovo dostojanstvo.

Izravna i neizravna diskriminacija, te uznemiravanje ili spolno uznemiravanje od strane bilo kojeg radnika, predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa za toga radnika.

### **Članak 46.**

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

Dekan je dužan najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, istu ispitati i o njoj odlučiti.

U slučaju da dekan utvrdi da uznemiravanje postoji, dužan je poduzeti sve potrebne mjere radi sankcioniranja počinitelja i sprječavanja nastavka uznemiravanja.

### **Članak 47.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnim, a njihovo priopćavanje nenadležnim osobama prekršaj je radnih obveza.

### **Članak 48.**

Ako dekan ne postupi sukladno članku 46. stavak 2. i 3., radnik koji je podnio prigovor zbog uznemiravanja ima pravo zahtijevati naknadu štete pred nadležnim sudom.

## VII. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

### Članak 49.

Radnik ne smije bez odobrenja dekana, za svoj ili tuđi račun, obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

## VIII. OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

### Članak 50.

Radnik je dužan pridržavati se u radu odredbi propisa koji uređuju znanstvenu djelatnost i visoko obrazovanje, Zakona o radu, Statuta Veleučilišta Baltazar Zaprešić, ovog Pravilnika kao i drugih općih akata poslodavca u svezi s radnim odnosom.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenja pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Veleučilišta i drugim općim aktima poslodavca te narušavanje ugleda poslodavca i njegovih djelatnika, povlači stegovnu odgovornost.

### Članak 51.

Radnik je u radnom odnosu obavezan:

- nastavne, znanstvene i stručne poslove i radne zadatke obavljati savjesno, odgovorno i kvalitetno,
- kontinuirano usavršavati svoje nastavne, znanstvene, stručne i druge radne sposobnosti,
- svojim radom i ponašanjem čuvati ugled poslodavca,
- racionalno koristiti sredstva i opremu poslodavca,
- pridržavati se Statuta Veleučilišta, ovog Pravilnika i drugih općih akata te naloga neposredno nadređenog radnika i/ili dekana.

### Članak 52.

Lakše povrede radnih obveza jesu:

- izostanak s rada bez pravovremenog obavještenja o razlozima izostanka,
- dolazak na rad sa zakašnjenjem više od tri puta u roku od mjesec dana,
- napuštanje rada prije utvrđenog završetka radnog vremena,
- odnos prema drugim radnicima, nastavnicima i suradnicima koji stvara uznemirenje i netrpeljivost među nastavnicima i suradnicima,
- nepodnošenje u roku od 30 dana putnog naloga na obračun, računajući od dana završetka putovanja,

- nepravovremeno izvršavanje naloga neposredno nadređenog radnika, glavnog tajnika, prodekana i dekana, ako uslijed toga nisu nastupile štetne posljedice,
- nemarno obavljanje svojih poslova i izvođenje nastave,
- rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava,
- neuredno vođenje evidencija i zakašnjela izvještavanja o radu na ugovorenim znanstvenoistraživačkim projektima i programima,
- korištenje prostorija i opreme poslodavca poslije radnog vremena na način protivan odlukama nadležnih tijela,
- neovlašteno iznošenje informacija o radu i poslovanju poslodavca,
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju poslodavca.

#### Članak 53.

Teže povrede radnih obveza jesu:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza,
- pravomoćna osuđujuća sudska presuda, a kaznena djela su vezana uz povredu obveza iz rada i u svezi s radom,
- neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije imovinske štete,
- nepropisni i nekorektni odnos prema drugim radnicima, nastavnicima ili studentima ili njihovo šikaniranje,
- izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika, nastavnika ili studenta, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- opetovano nepridržavanje rokova za izradu stručnih mišljenja u postupcima izbora u znanstvena, nastavna i znanstveno-nastavna zvanja,
- iznošenje osobnih podataka te informacija o postupcima o kojima nadležna tijela poslodavca nisu donijela konačne odluke,
- neosnovano odbijanje nastavnika da bude član nastavničkih povjerenstava te angažiranje u izvanrednim okolnostima (hitna zamjena nastavnika u izvođenju nastave),
- sklapanje poslova iz djelatnosti poslodavca za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja dekana ili nadležnog tijela poslodavca,
- narušavanje ugleda poslodavca i njegovih tijela neprimjerenim ponašanjem, klevetom i slično,
- skrivljena ponašanja koja prema Statutu i općim aktima poslodavca predstavljaju povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

#### Članak 54.

Za povrede obveza iz članka 52. i 53. ovog Pravilnika, radniku se može izreći mjera:

- opomena,
- opomena pred otkaz ugovora o radu,
- otkaz ugovora o radu.

#### Članak 55.

Opomena i opomena pred otkaz ugovora o radu su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem navedenim u 52. i 53. ovog Pravilnika.

Opomenom pred otkaz ugovora o radu, poslodavac radniku ukazuje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju da radnik nastavi s kršenjem obveza iz radnog odnosa.

Mjera redovitog otkaza može se radniku izreći sukladno Zakonu o radu.

Mjera izvanrednog otkaza izriče se radniku ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **1. Način prestanka ugovora o radu**

##### Članak 56.

Ugovor o radu prestaje na načine utvrđene zakonom.

Ugovor o radu prestaje :

- smrću zaposlenika,
- prestankom rada poslodavca po sili zakona i/ili brisanjem iz registra sukladno posebnim propisima,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, vodeći računa o specifičnostima Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

#### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

##### Članak 57.

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- 1) podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu,
- 2) odredbu kojom se utvrđuje postojanje ili nepostojanje možebitnih međusobnih potraživanja i/ili obveza,
- 3) datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan, odnosno osoba koju dekan za to ovlasti.

#### **3. Otkaz ugovora o radu**

##### Članak 58.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredni.

### 3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

#### Članak 59.

Poslodavac može sukladno zakonu redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdan razlog, a posebice:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 60.

Kada radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu, ako prethodno utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao, kašnjenja u dolasku na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje ili se može poremetiti rad ili organizacija rada poslodavca,
- dolaska na posao u alkoholiziranom stanju ili u stanju omamljenosti opojnim drogama ili konzumiranja alkohola ili opojnih droga na radnom mjestu,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete poslodavcu,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema drugim radnicima i/ili studentima ili njihovog šikaniranja,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- ako bez prethodne suglasnosti dekana radi za drugog poslodavca,
- drugim slučajevima kršenja radnih obveza predviđenim ovim Pravilnikom.

#### Članak 61.

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

#### Članak 62.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika u pisanoj formi prethodno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu 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 63.

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

### **3.2. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 64.**

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 65.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### **Članak 66.**

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac će omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

### **3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

#### **Članak 67.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, te dostavljen radniku kojem se otkazuje ugovor.

### **4. Otkazni rok**

#### **Članak 68.**

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu stranke ugovora su dužne poštivati otkazni rok.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu, a ne teče u slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **Članak 69.**

Najmanje trajanje otkaznog roka utvrđuje se zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onoga utvrđenog u stavku 1.ovog članka.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnoga odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom.

#### **Članak 70.**

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima prava i obveze utvrđene zakonom.

## **5. Otpremnina**

### **Članak 71.**

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor o radu ne otkazuje zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Iznos otpremnine iz prethodnog stavka se određuje sukladno dužini prethodnog neprekinutog radnog odnosa radnika kod poslodavca, a ne može biti manja od 1/3 prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupni iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 72.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan, ako zakonom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno tijela poslodavca.

### **Članak 73.**

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

Ako dekan u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

### **Članak 74.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku ili preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je radnik prijavio kadrovskoj službi poslodavca.

Ako radnik ima punomoćnika, a poslodavcu je dostavio primjerak punomoći, poslodavac može dostavu pismena radniku izvršiti putem toga punomoćnika.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 75.**

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki od njih odgovara za dio štete koji je uzrokovao, a ako se to ne može utvrditi smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni pa štetu moraju nadoknaditi u jednakim dijelovima.

#### Članak 76.

Dekan može svojom odlukom radnika osloboditi obveze iz prethodnog članka ili mu može omogućiti olakšice za nadoknadu učinjene štete u slučajevima kada bi obveza nadoknade štete tom radniku ili njegovoj obitelji mogla ugroziti egzistenciju.

## 2. Odgovornost poslodavca

#### Članak 77.

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

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

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 78.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan zakonom za donošenje Pravilnika.

#### Članak 79.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važnost i primjena Pravilnika o radu donesen Odlukom Upravnog vijeća urbroj: 0011-05/7-2013 od 12. veljače 2013. godine.

za Upravno vijeće  
Predsjednik

mr. sc. Drago Bago

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Veleučilišta Baltazar Zaprešić dana 16.01.2015. godine te je slijedom toga stupio na snagu 24. siječnja 2015. godine.

Potvrđuje  
Glavni tajnik Veleučilišta

Ninoslav Gregurić-Bajza, mag.iur.