

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU  
Trg J.J. Strossmayera 9  
Karlovac

---



# PRAVILNIK O RADU

---

## **SADRŽAJ:**

<b>1.OPĆE ODREDBE.....</b>	<b>1</b>
<b>2.TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA.....</b>	<b>1</b>
<b>3.SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....</b>	<b>2</b>
Zasnivanje radnog odnosa	
Ugovor o radu	
Oblik ugovora o radu	
Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima	
<b>4.PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD.....</b>	<b>4</b>
Ugovaranje i trajanje probnog rada	
Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad	
Pripravnici	
Stručno osposobljavanje za rad	
<b>5.RADNO VRIJEME.....</b>	<b>6</b>
Pojam radnog vremena	
Puno radno vrijeme	
Nepuno radno vrijeme	
Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu	
Evidencija radnog vremena	
Obaveza obavješćivanja	
Skraćeno radno vrijeme	
Prekovremeni rad	
Raspored radnog vremena	
Preraspodjela radnog vremena	
<b>6.ODMORI I DOPUSTI.....</b>	<b>9</b>
Stanka	
Dnevni odmor	
Tjedni odmor	
Godišnji odmor	
Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor	
Rok stjecanja prava na godišnji odmor	
Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora	
Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	
Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	
Raspored korištenja godišnjeg odmora	
Plaćeni dopust	
Studijski dopusti	
Neplaćeni dopust	
<b>7.ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA.....</b>	<b>15</b>
Zaštita i sigurnost na radu	
Zaštita privatnosti zaposlenika	
Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije	
<b>8.ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....</b>	<b>18</b>

**9.ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....19**

Zabrana otkazivanja i štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava  
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove i pravo zaposlenja na drugim poslovima  
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad  
Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti  
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti  
Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

**10.PLAĆA.....21**

Određivanje plaće  
Isplata plaće i naknade plaće  
Isprave o plaći  
Uvećanje plaće i dodatak za akademski stupanj  
Naknada plaće  
Naknada za vrijeme bolovanja  
Zabrana prijeloja i zaštita plaće pri prisilnom usteguću  
Druga materijalna prava

**11.IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA.....23**

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom  
Izum koji je u svezi s djelatnošću Veleučilišta  
Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

**12.ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM.....24**

Zakonska zabrana natjecanja  
Ugovorna zabrana natjecanja  
Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

**13.NAKNADA ŠTETE.....25**

**14.PRESTANAK UGOVORA O RADU.....25**

Načini prestanka ugovora o radu  
Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu  
Otkaz ugovora o radu  
Redoviti otkaz ugovora o radu  
Postupak prije redovnog otkazivanja  
Izvanredni otkaz ugovora o radu  
Postupak prije izvanrednog otkazivanja  
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme  
Neopravdani razlozi za otkaz  
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza  
Otkazni rok  
Najmanje trajanje otkaznog roka  
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora  
Otpremnina  
Savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom o otkazu

**15.POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....29**

<b>16.OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....</b>	<b>30</b>
Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	
Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa	
Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	
<b>17.PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....</b>	<b>31</b>

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14., u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 86. Statuta Veleučilišta u Karlovcu (u daljnjem tekstu: Statut), a po provedenom savjetovanju sa Radničkim vijećem Veleučilišta u Karlovcu i Nezavisnim sindikatom znanosti i visokog obrazovanja, Podružnicom Veleučilišta u Karlovcu, na prijedlog dekana, temeljem prethodnog mišljenja Stručnog vijeća, Upravno vijeće Veleučilišta u Karlovcu, na 34. sjednici održanoj dana 9. lipnja 2015. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **1.OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva zaposlenika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava zaposlenika; zabrana natjecanja zaposlenika s Veleučilištem; izumi i tehnička unapređenja zaposlenika; naknada štete; prestanak ugovora o radu; te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa zaposlenika Veleučilišta.

(2) Odredbe ovoga Pravilnika izravno se primjenjuju na sve zaposlenike u radnom odnosu na Veleučilištu.

#### **Članak 2.**

(1) Pod pojmom poslodavac u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se Veleučilište u Karlovcu.

(2) Pod pojmom zaposlenik u smislu ovog Pravilnika podrazumijevaju se fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove na Veleučilištu u Karlovcu

(3) Izrazi koji se rabe u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, rabe se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

#### **Članak 3.**

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

(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu ili drugoga zakona i propisa koji se primjenjuje na zaposlenike Veleučilišta, kolektivnih ugovora koje obvezuju Veleučilište i zaposlenike Veleučilišta i odredbe ugovora o radu.

### **2.TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 4.**

(1) Veleučilište je dužno zaposleniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan osobno, uredno i savjesno

obavljati poslove radnog mjesta na koje je raspoređen i radi kojega je sklopio ugovor o radu.

(2) Veleučilište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.

(3) Veleučilište je dužno osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

### **3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Članak 5.**

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan Zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos na Veleučilištu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i ustrojstvu radnih mjesta Veleučilišta u Karlovcu.

##### **Članak 6.**

(1) Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom, Veleučilište donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

(2) U postupku izbora nastavnika i suradnika u nastavna, suradnička i stručna zvanja te odgovarajuća radna mjesta, natječaj se istovremeno objavljuje u "Narodnim novinama", dnevnom tisku, na službenoj internetskoj stranici Veleučilišta, te na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora. Natječaj mora biti otvoren najmanje 30 dana od dana objave u "Narodnim novinama".

(3) Ako prijavi na objavljeni oglas nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, osoba koja želi zasnovati radni odnos biti će pozvana da u roku od tri dana od primitka poziva dostavi potrebne isprave.

(4) Nepravovremene prijave, kao i prijave kojima niti nakon traženja ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

(5) Javni natječaj u slučaju potrebe zasnivanja radnog odnosa sa administrativnim osobljem raspisuje se na način naveden u stavku 2. ovog članka, izuzev objave na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskog istraživačkog prostora.

(6) O ishodu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se sve osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

##### **Članak 7.**

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

(2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se provoditi za poslove za koje je to utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i ustrojstvu radnih mjesta.

(3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi stručno povjerenstvo koje imenuje Dekan.

(4) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova.

(5) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

(6) Na osnovu prethodne provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova biti će donesena odluka o zasnivanju radnog odnosa.

## **Ugovor o radu**

### **Članak 8.**

(1) S izabranom osobom koja želi zasnovati radni odnos, radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

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

(4) Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme moguće je sklopiti samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u ugovoru o radu mora navesti.

(5) 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.

(6) Veleučilište je dužno zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Oblik ugovora o radu**

### **Članak 9.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

(a) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;

(b) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;

(c) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;

(d) danu početka rada;

(f) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;

(g) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;

(h) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Veleučilište, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;

(i) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo, te

(j) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka g), h), i) i j) ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

### **Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

#### **Članak 10.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, zaposlenik je dužan obavijestiti Veleučilište o invalidnosti, invaliditetu, 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 zaposlenik dolazi u dodir.

#### **Članak 11.**

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Veleučilište može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi Veleučilište.

## **4. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 12.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Probni rad može trajati najviše:

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

(3) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana probni rad se može iznimno produljiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

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

#### **Članak 13.**

(1) Dekan će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja zaposlenikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom probnog rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja zaposlenikovih rezultata u radu.

(2) Povjerenstvo iz prethodnog stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne sprema kao i zaposlenik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.



#### Članak 14.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 13. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada zaposlenika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena Dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

#### Članak 15.

(1) Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 13. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da zaposlenikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, Dekan će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

(2) Ako poslodavac otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

(3) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka predviđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

### **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

#### Članak 16.

(1) Veleučilište je dužno omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Veleučilište je dužno, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

#### Članak 17.

(1) Zaposlenik koji je upućen na obrazovanje, a posebice zaposlenik koji je upućen na obrazovanje koje je neophodno potrebno radi ispunjavanja njegove obveze iz ugovora o radu (obveza završetka poslijediplomskoga doktorskoga studija) dužan je redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi na Veleučilištu najmanje još dvostruko vremena koliko je trajalo obrazovanje.

(2) Zbog opravdanih razloga Veleučilište može zaposlenika na njegov pisani i obrazloženi zahtjev osloboditi obveze iz prethodnoga stavka ili mu produljiti rok do kojega je dužan završiti obrazovanje.

(3) U slučaju neispunjenja obveza iz stavka 1. ovog članka, zaposlenik je dužan Veleučilištu naknaditi sve troškove obrazovanja, time da se u slučaju raskida radnog odnosa nakon završetka obrazovanja prije isteka dvostrukog vremena koliko je trajalo obrazovanje, naknada umanjuje u omjeru koji odgovara vremenu koje je zaposlenik proveo na radu.

### **Priravnici**

#### Članak 18.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima I. do III. vrste.
- (3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi Dekan.

#### Članak 19.

(1) Ako posebnim propisima nije drukčije određeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
- šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
- dvanaest mjeseci za obavljanje poslova I. vrste

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

(3) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

(4) Pripravnicima se ne smatraju asistenti.

### **Stručno osposobljavanje za rad**

#### Članak 20.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Veleučilište 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. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko i pripravnički staž.

(3) 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.

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

## **5. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### Članak 21.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Dekana ili druge neposredno nadređene osobe sukladno sistematizaciji i ustrojstvu radnog mjesta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Dekan ili druga neposredno nadređena osoba.

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

(3) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu Veleučilišta, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredilo Veleučilište ili na mjestu koje je odabrao zaposlenik.

(4) Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja

seminarskih radova, mentorstva, ocjenjivanja i obrane diplomskih radova studenata te vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela Veleučilišta te povjerenstava koja oni imenuju.

### **Puno radno vrijeme**

#### Članak 22.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Dnevno radno vrijeme, kada nije izvršena preraspodjela radnog vremena, iznosi 8 sati. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana.

(3) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Dekan, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.

(4) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### Članak 23.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

(3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti Veleučilište o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

#### Članak 24.

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Veleučilištem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaće i druga materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

### **Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu**

#### Članak 25.

(1) Veleučilište je dužno zaposlenicima s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, koji obavljaju iste ili slične poslove, koji su zaposleni na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovore o radu za puno radno vrijeme.

(2) Zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, Veleučilište je dužno omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim

uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### **Evidencija radnog vremena**

#### **Članak 26.**

(1) Veleučilište vodi evidenciju radnog vremena, a zaposlenik ne smije kršiti odredbe o radnom vremenu.

(2) Sadržaj i način evidencije posebnim pravilnikom propisuje Ministar nadležan za rad.

(3) Veleučilište je dužno na zahtjev zaposlenika, sindikalnog povjerenika ili inspektora rada, dostaviti podatke iz stavka 1. ovog članka.

### **Obaveza obavješćivanja**

#### **Članak 27.**

(1) Zaposlenik je dužan, bez odgode, obavijestiti Veleučilište o razlozima nedolaska na posao.

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad (*bolovanje*) zaposlenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana Veleučilištu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj spriječenosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

(3) Zaposlenik koji se koristi pravom na roditeljine i roditeljske vremenske potpore (roditeljni dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, stanka za dojenje djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta), sukladno posebnom zakonu, a namjerava mijenjati način korištenja toga prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome pravodobno obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 28.**

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 29.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev Veleučilišta dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava Veleučilište da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev se mora pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te zaposlenik iz članka 22. stavka 4. i članka 23. stavka 3. ovog Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 30.**

(1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Veleučilišta ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Dekan pisanom odlukom.

(2) Dekan mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 31.**

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) 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.

(4) 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, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Veleučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Veleučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **6.ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 32.**

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

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada u svrhu korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, zaposleniku će biti omogućeno da dnevno radi kraće za vremenski period trajanja stanke.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 33.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 34.**

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Tjedni odmor zaposlenik ima pravo koristiti subotom i nedjeljom.

(3) Ako zaposlenik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku 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.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 35.**

(1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

(2) Zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

#### **Članak 36 .**

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početnih osamnaest radnih dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

##### **- Dužina radnog staža zaposlenika:**

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

##### **- Socijalne prilike zaposlenika:**

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana,
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana,
- zaposlenik invalid rada i zaposlenik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 3 radna dana,

##### **- Složenosti poslova:**

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti -5 radnih dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili

specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti - 4 radna dana

- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 3 radna dana,

- poslovi SSS – 2 radna dana,

- ostali poslovi - 1 radni dan.

(2) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka manji od broja dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo prema članku 35. ovoga Pravilnika, zaposlenik u svakom slučaju ima pravo na godišnji odmor najmanje u trajanju određenom člankom 35. ovoga Pravilnika.

(3) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, zaposlenik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

(4) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se u obzir da je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

#### Članak 37.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani plaćenog dopusta sukladno članku 46. Pravilnika.

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### Članak 38.

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

### **Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

#### Članak 39.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 36. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

### **Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### Članak 40.

(1) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 35. i 36. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 39. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;

- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka utvrđenog Zakonom;

- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim za slučaj prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu kada zaposlenik ima pravo na puni godišnji odmor.

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

### **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

#### **Članak 41.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je vrijeme proveo na radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 42.**

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Veleučilište je dužno zaposleniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 43.**

(1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

(2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Veleučilištem.

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

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 44.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. stavka 3. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do dana 30. lipnja iduće godine.

(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43 ovoga Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 43. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik 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 zaposlenik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski



dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 45.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dekan u skladu s ovim Pravilnikom.

(2) Dekan prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi zaposlenika do kraja svibnja tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, Dekan utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava zaposlenike.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

(4) Zaposlenici godišnji odmor koriste, u pravilu, tijekom ljetnog raspusta.

(5) Zaposlenik se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(6) Tri dana godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Dekana najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

(7) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu na Veleučilištu, te ima zasnovan radni odnos i kod drugog poslodavca, a u slučaju nepostizanja dogovora o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, na Veleučilištu i kod drugog poslodavca, biti će omogućeno korištenje godišnjeg odmora u razmjernom trajanju koje odgovara omjeru radnog vremena koje zaposlenik izvršava na Veleučilištu, prema njegovu zahtjevu.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 46.**

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka - 5 radnih dana;
- rođenje djeteta - 5 radnih dana;
- smrt člana uže obitelji - 5 radna dana;
- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) - 2 radna dana;
- selidbu u istome mjestu stanovanja - 2 radna dana;
- selidbu u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji - 3 radna dana;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i slično - 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika - 5 radna dana.

(2) Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do ukupno deset radnih dana godišnje.

(4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(5) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(6) Zaposlenici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

(7) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

### **Studijski dopusti**

#### **Članak 47.**

(1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

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

(2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Veleučilišta.

#### **Članak 48.**

(1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposleniku se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.

(2) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposleniku se može jedanput odobriti dopust najdulje do dvije godine.

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

(4) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti Veleučilišta, dužan je vratiti Veleučilištu sve troškove koje je ono imalo, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

(5) Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi na Veleučilištu najmanje dvostruki vremenski period koji je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Veleučilištu nadoknaditi sve troškove.

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

#### **Članak 49.**

(1) Zaposleniku u nastavnom zvanju višeg predavača i profesora visoke škole može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici imaju pravo koristiti jedanput svakih sedam godina i to nakon šest godina neprekidnog rada u nastavnom zvanju i na radnom mjestu na Veleučilištu.

(3) Ako zaposlenik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je Veleučilištu nadoknaditi troškove.

#### Članak 50.

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

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

#### Članak 51.

(1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokoga obrazovanja ukupno plaćeni dopust koji je zaposleniku odobren temeljem članaka 49. i 50. ne može biti dulji od pet godina.

(2) Korištenje prava na studijski dopust odobrava Dekan na prijedlog pročelnika odjela i u skladu s posebnim planom koji donosi Stručno vijeće.

#### **Neplaćeni dopust**

#### Članak 52.

(1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

(2) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do dva tjedna zaposleniku može odobriti Dekan, dok neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od dva tjedna zaposleniku odobrava Stručno vijeće.

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

### **7.ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA**

#### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### Članak 53.

(1) Veleučilište je dužno osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti zaposlenika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada u stanju koje osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, sprječavati opasnost na radu, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, obavješćivati zaposlenike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, kao i provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Zaposlenik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na radu.

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

#### Članak 54.

Veleučilište, sukladno svojim mogućnostima i mogućnostima Državnoga proračuna RH osigurava:

- sistematski pregled zaposlenika koji se obavlja u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada,

- zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

### **Zaštita privatnosti zaposlenika**

#### **Članak 55.**

(1) Zaposlenik je dužan, ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom, Veleučilištu dostaviti osobne podatke. Veleučilište osobne podatke prikuplja, obrađuje, rabi ili dostavlja trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa.

(2) Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu:

- podaci utvrđeni propisima kojima se uređuje sadržaj i način vođenja evidencija o radnicima i radnom vremenu,
- podaci potrebni za obračun plaće, poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,
- podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- podaci koji se odnose na nastavnu, znanstvenu i stručnu djelatnost zaposlenika na Veleučilištu,
- podaci koji se odnose na zaštitu majčinstva i na prava i obveze utvrđene zakonom kojim se uređuju roditeljske potpore.

(3) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti. O promjenama u podacima zaposlenik je dužan pravodobno obavijestiti Veleučilište jer u protivnom sam snosi štetne posljedice svoga propusta.

(4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi brišu se.

#### **Članak 56.**

(1) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Dekan ili osoba koju je Dekan za to posebno opunomoći.

(2) Dekan je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se osobni podaci zaposlenika, te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

### **Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije**

#### **Članak 57.**

(1) Zaposlenik Veleučilišta ima pravo na poštovanje svoje osobe i zaštitu svoga dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

(2) Dostojanstvo zaposlenika 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, a 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 osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

## Članak 58.

(1) Veleučilište je dužno štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju poslova svog radnog mjesta.

(3) Veleučilište je dužno imenovati osobu koja je osim Dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(4) Dekan ili osoba iz stavka 3. ovoga članka dužna je 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 (prijedlog drugačijeg rasporeda zaposlenika ako priroda poslova to omogućava, razmještaja zaposlenika u poslovnim prostorijama, usmenog upozorenja, pisanog upozorenja, otkaza ugovora o radu i drugo).

(5) U postupku rješavanja pritužbe zaposlenika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tom pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih zaposlenika.

(6) Ako Veleučilište u roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, zaposlenik 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.

(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Veleučilište zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Veleučilište u roku od osam dana od dana prekida rada.

(8) Za vrijeme prekida rada iz stavka 6. i 7. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(9) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

(10) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(11) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

## Članak 59.

(1) Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba izraditi će, u pisanom obliku, odluku u kojoj će utvrditi:

- postojanje uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe,
- nepostojanje uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe.

(2) Ako se utvrdi da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan i/ili spolno uznemiravan, osoba koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi u svojoj odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan i/ili spolno uznemiravan, a osobito o kojem se neželjenom ponašanju radi i kojim je temeljem uznemiravanja uzročeno (rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, dob, jezik, vjera, nacionalni ili socijalno podrijetlo i dr.).

(3) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti Dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala i/ili spolno uznemiravala izreče mjeru zbog povrede radne obveze, te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju kojima se priječi nastavak uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja zaposlenika.

(4) Prema osobi protiv koje je pritužba podnesena predložit će se poduzimanje slijedećih mjera:

- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu (premještaj na drugo radno mjesto),
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

(5) Ako se utvrdi nepostojanje uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe ovlaštena osoba odbit će podnositeljevu pritužbu.

## **8.ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Članak 60.**

(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta zaposlenica ima pravo na rodiljni dopust sukladno posebnom zakonu koji regulira navedenu materiju.

(2) O tome koja će prava, prema odredbama zakona, koristiti poslije rodiljnog dopusta iz stavka 1. ovog članka, zaposlenica je dužna pisano obavijestiti Veleučilište najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka obveznog porodnog dopusta.

### **Članak 61.**

Prava zaposlenice – majke poslije rođenja djeteta može koristiti zaposlenik koji je otac djeteta i zaposlenik– posvojitelj djeteta, u slučajevima i pod uvjetima propisanim posebnim zakonom.

### **Članak 62.**

(1) Veleučilište ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu 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) Veleučilište ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

(3) Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Veleučilište joj je dužno ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

(4) Dodatak iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

(5) Ako Veleučilište nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, zaposlenica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i dodatak iz istoga stavka, te se zaposlenica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

### Članak 63.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Veleučilište ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

(2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

(3) Zaposlenik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se zaposleni dužan vratiti na rad.

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

### Članak 64.

(1) Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Veleučilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(2) Veleučilište je dužno zaposlenika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je zaposlenik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

(3) Zaposlenik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog 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 poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

## **9.ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Zabrana otkazivanja i štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava**

#### Članak 65.

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

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

#### Članak 66.

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

#### **Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove i pravo zaposlenja na drugim poslovima**

#### Članak 67.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### Članak 68.

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

#### **Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

#### Članak 69.

(1) Zaposlenik 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 njezinom očekivanom trajanju.

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

#### **Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti**

#### Članak 70.

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

(2) Radničko vijeće može uskratiti suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako poslodavac ne dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da zaposleniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako ne dokaže da je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.



(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

### **Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti**

#### **Članak 71.**

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

(2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 67. Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju**

#### **Članak 72.**

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

## **10.PLAĆA**

### **Određivanje plaće**

#### **Članak 73.**

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

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

(4) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaća.

### **Isplata plaće i naknade plaće**

#### **Članak 74.**

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

(4) Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(5) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

(6) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu iz plaće (kredita uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

#### **Članak 75.**

(1) Veleučilište može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati stimulatívnog dijela plaće donosi Dekan.

(2) Zaposlenicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju i neke druge dodatne poslove, Veleučilište može isplatiti uvećanu plaću,

razmjerno obimu i naravi dodatnih poslova koje oni obavljaju. Odluku o isplati toga dijela plaće donosi Dekan.

### **Isprave o plaći**

#### **Članak 76.**

(1) Najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, Veleučilište dostavlja zaposleniku obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Veleučilište na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka (1) i (2) ovoga članka su ovršne isprave.

### **Uvećanje plaće i dodatak za akademski stupanj**

#### **Članak 77.**

(1) Pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te u drugim slučajevima, zaposlenik ostvaruje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom.

(2) Uvećanje osnovne plaće zaposlenika na temelju dodatka za akademski stupanj utvrđuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 78.**

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Veleučilište;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom

(2) Zaposlenik u smislu stavka 1. ovog članka ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu. U svakom slučaju naknada plaće ne može biti manja od iznosa u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

### **Naknada za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 79.**

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

(2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

## **Zabrana prijeboja i zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću**

### **Članak 80.**

(1) Veleučilište ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku po bilo kojoj osnovi naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

(3) Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

## **Druga materijalna prava**

### **Članak 81.**

Materijalna prava zaposlenika kao što su regres za godišnji odmor, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoći, dnevnicu i naknada troškova putovanja, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje privatnog automobila, jubilarna nagrada, dar prigodom Dana Sv. Nikole i Božićnica, ostvaruju se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

## **11. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA**

### **Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom**

#### **Članak 82.**

(1) Zaposlenik je dužan obavijestiti Veleučilište o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Veleučilišta.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Veleučilištu, a zaposlenik ima pravo na naknadu.

### **Izum koji je u svezi s djelatnošću Veleučilišta**

#### **Članak 83.**

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, zaposlenik je dužan obavijestiti Veleučilište ako je izum u svezi s djelatnošću Veleučilišta, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

(2) Veleučilište je dužno u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.

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

### **Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja**

#### **Članak 84.**

(1) Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može se odrediti u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

(3) Naknada mora biti razmjerna učinku koje Veleučilište ima od izuma ili tehničkog unapređenja, ili učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

(4) O naknadi iz ovoga članka zaposlenik i Veleučilište sklopit će poseban ugovor.

## **12.ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM**

### **Zakonska zabrana natjecanja**

#### **Članak 85.**

(1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Veleučilišta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Veleučilište (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može dati Dekan, a Dekanu odobrenje iz stavka 1. može dati Upravno vijeće i Stručno vijeće.

(3) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Veleučilište može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(4) Pravo poslodavca iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je Dekan saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Dekanu bilo poznato da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(6) Dekan može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 86.**

(1) Ugovori nastavnika s drugim pravnim osobama izvan matične ustanove zaposlenja mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati ako je riječ o ugovorima koji bi negativno utjecali na rad Veleučilišta ili ako je riječ o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću konkurira Veleučilištu.

(2) Odobrenje (suglasnost) za rad izvan Veleučilišta izdaje Dekan na temelju pisanoga zahtjeva nastavnika. Uz pisani zahtjev nastavnik je dužan dostaviti prethodnu suglasnost Stručnoga vijeća.

### **Ugovorna zabrana natjecanja**

#### **Članak 87.**

(1) Veleučilište i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Veleučilištem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Veleučilištem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

### **Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja**

#### **Članak 88.**

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je ugovorom Veleučilište kao poslodavac preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovog članka Veleučilište je dužno isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

### **13.NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 89.**

(1) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Veleučilištu, dužan je štetu naknaditi.

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

(3) Ako se za svakog zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 90.**

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

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

#### **Članak 91.**

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadilo Veleučilište, dužan je Veleučilištu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 92.**

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Veleučilište je dužno zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Veleučilište uzrokovalo zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **14.PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 93.**

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad zaposlenik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Veleučilište i zaposlenik drukčije ne dogovore,
- sporazumom zaposlenika i Veleučilišta,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

#### **Članak 94.**

(1) Nastavniku istekom akademske godine u kojoj je navršio 65 godina života prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu.

(2) Iznimno, kada na Veleučilištu postoji potreba za nastavkom rada zaposlenika na nastavnom radnom mjestu, sa zaposlenikom koji udovoljava kriterijima izvrsnosti može se zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme od dvije godine, s mogućnošću produljenja u dvogodišnjim mandatima.

(3) Kriterije izvrsnosti za odabir zaposlenika za zaključenje ugovora o radu nakon 65. godine donosi Nacionalno vijeće za znanost, visoko obrazovanje i tehnološki razvoj.

### **Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 95.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 96.**

(1) Ugovor o radu može otkazati Veleučilište ili zaposlenik.

(2) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći razlog otkazivanja.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 97.**

(1) Veleučilište 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 zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Veleučilište mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

(3) Ako u roku šest mjeseci od otkazivanja ugovora o radu poslovno uvjetovanim otkazom nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Veleučilište je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je ugovor o radu otkazan iz poslovno uvjetovanih razloga.

### **Postupak prije redovnog otkazivanja**

#### **Članak 98.**

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem zaposlenika, Veleučilište je dužno zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih navedeno nije opravdano očekivati.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem zaposlenika, Veleučilište je dužno omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih navedeno nije opravdano očekivati.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 99.**

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

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

## **Postupak prije izvanrednog otkazivanja**

### **Članak 100.**

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Veleučilište je dužno omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da se to učini.

## **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

### **Članak 101.**

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

## **Neopravdani razlozi za otkaz**

### **Članak 102.**

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, sudjelovanje u postupku protiv Veleučilišta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika ili obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

### **Članak 103.**

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Veleučilište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

## **Otkazni rok**

### **Članak 104.**

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

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

## **Najmanje trajanje otkaznog roka**

### **Članak 105.**

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

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo neprekidno deset godina; ili
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Veleučilištem proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka zaposleniku koji je s Veleučilištem proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

(4) Ako zaposlenik na zahtjev Veleučilišta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Veleučilište mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

### **Članak 106.**

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

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 107.**

(1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Veleučilište otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako zaposlenik prihvati ponudu Veleučilišta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem zaposlenik može od Veleučilišta zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredilo Veleučilište, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.



## **Otpremnina**

### **Članak 108.**

(1) Zaposlenik kojem Veleučilište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Veleučilištu.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, ili odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Veleučilištu.

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

## **Savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom o otkazu**

### **Članak 109.**

Ako je na Veleučilištu utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako na Veleučilištu djeluje sindikat koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Veleučilište je dužno priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

## **15.POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 110.**

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

### **Članak 111.**

(1) Lakše povrede radnih obveza jesu:

- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- nepravovremeno obavještavanje nadležne osobe o spriječenosti dolaska na rad kao i nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka;
- odnos prema drugim zaposlenicima, koji stvara uznemirenje i netrpeljivost
- zlouporaba sredstava Veleučilišta bez namjere prisvajanja;
- nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih zadaća;
- neuredno vođenje dokumentacije ili propisanih evidencija;
- neuredno držanje materijala i druge robe u skladištu i ostalim prostorijama Veleučilišta.

### **Članak 112.**

(1) Teške povrede radnih obveza jesu:

- svako teže nepridržavanje odredbi normativnih akata i odluka Veleučilišta;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka bez ikakvog opravdanog razloga;
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadaća pod utjecajem opojnih sredstava i alkohola te konzumiranje istih tijekom radnog vremena;
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti;
- izazivanje nereda ili tučnjave na Veleučilištu kao i poticanje na nered ili tučnjavu;
- nepoštivanje digniteta studenata ili njihovo šikaniranje (neprikladno i neprimjereno ponašanje, rješavanje nesporazuma tjelesnim i verbalnim obračunima);

- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog zaposlenika ili studenta, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
- falsificiranje isprave, odnosno dokumenata na radu ili u svezi s radom;
- sklapanje poslova iz djelatnosti Veleučilišta, za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja;
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta u roku od dvije godine;
- falsificiranje zapisnika i odluka organa Veleučilišta i njihovih pomoćnih tijela;
- neopravdano izostajanje s posla;
- zlouporaba bolovanja;
- neovlašteno korištenje i protupravno otuđivanje sredstava i imovine Veleučilišta;
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
- istupi u javnosti kojim se narušava ugled Veleučilišta iznošenjem laži o radu i funkcioniranju Veleučilišta;
- obavljanje poslova u nastavnom procesu za drugog poslodavca bez suglasnosti Veleučilišta;
- odavanje poslovne tajne određene zakonom i drugim propisima;
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovanje veće materijalne štete;

#### Članak 113.

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

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

### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 114.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju zaposlenici Veleučilišta odlučuje Dekan, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti Dekan.

### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 115.

(1) Odluke o pravima i obvezama zaposlenika Veleučilišta, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se zaposlenicima u poslovnim prostorima Veleučilišta, za vrijeme radnog vremena.

(2) Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika, koju je zaposlenik prijavio Veleučilištu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Veleučilište. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član zaposlenikovog kućanstva.

(3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi zaposlenika ističe se na oglasnoj ploči Veleučilišta. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi zaposlenika dostavljena zaposleniku. Na primjerku istaknute odluke zabilježiti će se podaci o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom zaposleniku.

## Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

### Članak 116.

(1) Zaposlenik koji smatra da mu je Veleučilište povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Veleučilišta ostvarenje toga prava.

(2) Ako Veleučilište u roku od 15 dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Veleučilištu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

## 17. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 117.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Veleučilišta.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Veleučilišta u Karlovcu od 28. srpnja 1997. godine sa izmjenama i dopunama od 30. travnja 2001. godine.

### Članak 118.

(1) Zaposlenik ima pravo i dužnost upoznati se s odredbama ovoga Pravilnika, te pravima i obvezama koje temeljem istoga proizlaze.

(2) Pravilnik će se zaposlenicima Veleučilišta u Karlovcu učiniti dostupnim putem oglasne ploče i internih mrežnih stranica.

### Članak 119.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:

prof. dr. sc. Đurđica Parac Osterman

