

TEHNIČKO VELEUČILIŠTE U ZAGREBU
Zagreb, Vrbik 8

**PRAVILNIK O RADU
TEHNIČKOG VELEUČILIŠTA U ZAGREBU**

Listopad 2016.g.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, u nastavku teksta: Zakon) i članka 112., stavka 4. Statuta Tehničkog veleučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Veleučilište), a nakon suglasnosti Radničkog vijeća Tehničkog veleučilišta u Zagrebu, dekan Veleučilišta prof. dr. sc. Slavica Čosović Bajić, dana 14. listopada 2016 donijela je:

PRAVILNIK O RADU TEHNIČKOG VELEUČILIŠTA U ZAGREBU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

1. Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) na Tehničkom veleučilištu u Zagrebu (u nastavku teksta: Veleučilište) uređuju radni odnosi:
 - zasnivanje radnog odnosa
 - zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika
 - zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba
 - radno vrijeme
 - odmori i dopusti
 - plaću i ostala materijalna i nematerijalna prava radnika
 - naknada štete
 - prestanak ugovora o radu
 - povrede obveza iz radnog odnosa
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
 - sudjelovanje radnika u odlučivanju
 - druga važna pitanja u svezi s radom i radnicima Veleučilišta.
2. Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
3. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i poslodavca, Kolektivnom ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Pravilnikom ili zakonom nije drukčije određeno.
4. Radnik u smislu Pravilnika o radu, je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Veleučilište.

Članak 2.

1. Veleučilište je dužno voditi evidenciju o radnicima koji su na njemu zaposleni.
2. Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom
3. vremenu.
4. Veleučilište je dužno inspektorima rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 3.

1. Radniku koji je u radnom odnosu Veleučilište je obvezno dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama koje Veleučilište daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
2. Veleučilište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

3. Veleučilište je dužno osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
4. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
5. Veleučilište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 4.

1. U radnom odnosu Veleučilište i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.
2. Prije stupanja radnika na rad Veleučilište je dužno omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
3. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
4. Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Veleučilišta ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznoga prava.
5. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Veleučilišta ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

1. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.
3. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

1. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
2. Veleučilište s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovog Pravilnika mora navesti.
3. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom, odnosno ukoliko je propisano Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i zbog nastavne potrebe Veleučilišta.
4. Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
5. Svaka izmjena, odnosno dopuna, ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
6. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
7. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi na Veleučilištu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

1. Veleučilište je dužno radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Veleučilištem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
2. Ako na Veleučilištu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Veleučilište je dužno radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
3. Veleučilište je dužno obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli na Veleučilištu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

4. Oblik ugovora o radu

Članak 9.

1. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
2. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
3. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Veleučilište je dužno prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
4. Ako Veleučilište prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

5. Veleučilište je dužno radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 10.

1. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:
 - strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - nazivu radnog mjesta
 - danu početka rada
 - očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Veleučilište, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo temeljem rješenja o plaći.
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
2. Umjesto podataka iz stavka 1., alineja 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

5. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

1. Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
2. Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanje ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su Zakonom o radu i drugim propisima.

6. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

1. Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
2. Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 13.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Veleučilište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
2. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Veleučilište može uputiti radnika na liječnički pregled.
3. Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Veleučilište.

7. Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 14.

1. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Veleučilište ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
2. Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

III. PRIPRAVNICI

Članak 15.

1. Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala, osim osoba koje se zapošljavaju po Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.
2. S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.
3. S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 16.

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Veleučilište može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
2. Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
3. Ako Zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 17.

Ako posebnim propisima nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik visoke stručne spreme	1 godina
- pripravnik više stručne spreme	6 mjeseci
- pripravnik srednje stručne spreme	3 mjeseca

Članak 18.

1. Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
2. U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti na Veleučilištu, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 19.

1. Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
2. Stručni ispit se polaže pred povjerenstvom od tri člana. Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.
3. Članove povjerenstva imenuje dekan ili prodekan kojeg on ovlasti pisanom odlukom.

Članak 20.

1. Pripravniku koji ne položi stručni ispit Veleučilište može redovito otkazati.
2. Na ponavljanje ispita i prestanak ugovora o radu pripravnika koji ne položi stručni ispit, direktno se primjenjuju odredbe Zakona.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 21.

1. Veleučilište je dužno pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
2. Veleučilište je dužno upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
3. Veleučilište je dužno osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.

Članak 22.

1. Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
2. Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Veleučilište mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
3. Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to dekan ovlasti pisanom odlukom.
4. Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
5. Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
6. Dekan je dužan, imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa Zakonom.
7. Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 23.

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

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

Članak 24.

1. Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Veleučilište je dužno za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
2. U sporu između Veleučilišta i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.
3. Ako Veleučilište nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnici pripada pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
4. Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
5. Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 25.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 26.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

VI. ZABRANA OTKAZA, PRAVO RADNIKA NA IZVANREDNI OTKAZ I PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE I ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Članak 27.

1. Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Veleučilište ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
2. Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Veleučilištu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Veleučilište o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 28.

1. Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
2. Na način iz stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
3. (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 29.

1. Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Veleučilište obavijestio o prestanku korištenja toga prava.
2. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Veleučilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
3. Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 30.

1. Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Veleučilište o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
2. Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
3. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 31.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti Veleučilište ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 32.

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

Članak 33.

1. Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

2. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Veleučilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
3. Ako Veleučilište nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Veleučilište mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.
4. U sporu između Veleučilišta i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
5. Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 34.

1. Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Veleučilište je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
2. Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka Veleučilište je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
3. Ako je Veleučilište poduzelo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Veleučilište radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.
4. U sporu između Veleučilišta i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
5. Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 35.

1. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Veleučilište ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 36. točka 1. ovoga Pravilnika ima pravo na otpremninu u iznosu do šest prosječnih mjesečnih plaća ostvarenih u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Veleučilištu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.
2. Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 33. stavak 2. ovog Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 36.

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

VIII. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 37.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, isti se ugovara sukladno odredbama Pravilnika o ustroju Veleučilišta. Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
3. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, otkazni rok je 7 radnih dana.
4. Otkazni je rok kod ugovorenog probnog rada najmanje sedam dana.

Članak 38.

1. Veleučilište je dužno omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
2. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
3. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Veleučilište je dužno, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

IX. RADNO VRIJEME

Članak 39.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi

1. Puno radno vrijeme

Članak 40.

1. Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.
2. Radnik 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 Veleučilište radniku za takav rad dalo pisanu suglasnost.
3. Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana.
4. Rad nastavnika, suradnika i laboranata utvrđuje se na razini godišnje norme iskazane u norma satima, ovisno o zvanju i radnom mjestu te potrebama u nastavi.
5. Norma sati iz st. 4. definiraju se odlukom Stručnog vijeća Veleučilišta, na način da ista bude usklađena s načinom postupanja nadležnog Ministarstva.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 41.

1. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.
2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
3. Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 42.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 43.

1. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom nepuno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.
2. Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

1. Veleučilište ima pravo naložiti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.
2. Dekan ili prodekan kojeg on ovlasti donosi pisani zahtjev o radu dužem od punog radnog vremena (prekovremeni rad).
3. U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do deset sati tjedno, prekovremeni rad radnika u jednoj kalendarskoj godini ne smije iznositi više od sto osamdeset sati, osim ako nije drugačije uređeno kolektivnim ugovorom.

Članak 45.

1. O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.
2. Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.
3. Usmeni zahtjev za prekovremenim radom Veleučilište je dužno pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 46.

1. Prekovremeni rad ne može se odrediti:
 - maloljetnom radniku,
 - roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem.
2. Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca.
3. Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se dekanu ili prodekanu kojeg dekan za to ovlasti.

Članak 47.

1. Zbog naravi posla, radno vrijeme neovisno da li je puno ili nepuno može se preraspodijeliti na način da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, s time da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
2. Ako preraspodjela radnoga vremena nije ugovorena ili uređena kolektivnim ugovorom, Veleučilište će utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom posla i broja radnika uključenih u preraspodjelu, te ga prethodno dostaviti inspektoru rada. Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sata tjedno.

4. Raspored radnoga vremena

Članak 48.

1. Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom pisanom odlukom koju donosi dekan uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, odnosno Radničkim vijećem Veleučilišta
2. Veleučilište mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
3. Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1. i 2. ovog članka, može se izmijeniti odlukom dekana ili prodekana kojeg on ovlasti, zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.
4. O rasporedu i promjeni radnoga vremena radnik će biti obaviješten odlukom iz stavka 3. ovog članka sedam radnih dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Članak 49.

Radnici koji rade na poslovima čišćenja i čuvanja objekata rade u smjenama.

X. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 50.

1. Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
2. Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
3. Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
4. Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
5. Vrijeme korištenja stanke određuje dekan ili prodekan kojeg on ovlasti.

2. Dnevni odmor

Članak 51.

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

3. Tjedni odmor

Članak 52.

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor.
2. Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
3. Radnik odmor iz stavka 1. ovog članka koristi nedjeljom, te u dan koji joj prethodi, odnosno iza nje slijedi.
4. Za poslove na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, te na druge načine sukladno odluci dekana Veleučilišta ili kolektivnom ugovoru.
- 5.

4. Godišnji odmor

Članak 53.

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

Članak 54.

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

Članak 55.

1. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
2. Radnik 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 (25 dana).
3. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

PREMA SLOŽENOSTI POSLOVA:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – **5 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 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 dana**
- poslovi SSS – **2 dana**
- ostali poslovi – **1 dan**

PREMA DUŽINI RADNOG STAŽA:

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

PREMA POSEBNIM SOCIJALNIM POTREBAMA:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - **2 dana**
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - **3 dana**
- osobi s invaliditetom - **3 dana**

PREMA UVJETIMA RADA:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, izloženost izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada više od 10% pa do 25% radnog vremena - **2 dana**
- radnici koji redovito rade s izvorima opasnosti odnosno ako su redovito izloženi izvorima opasnosti, pri čemu se podrazumijeva da više od 25% pa do 50% radnog vremena provedu na radu s izvorima opasnosti odnosno izloženi izvorima opasnosti – **3 dana**

4. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.
5. Iznimno od stavka 4. ovog članka, slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana, a maksimalno 37 radnih dana.

Članak 56.

1. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Veleučilištu.
2. Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 57. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
3. Iznimno od članka 57., ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.
4. Radnik kojem prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu na početku kalendarske godine, ima pravo na godišnji odmor iz članka 57. ovog Pravilnika u cijelosti.
5. Ako je Veleučilište radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 57.

1. Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje dekan, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radniku, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
2. Dekan donosi odluku o kolektivnom korištenju godišnjeg odmora u skladu s potrebom organizacije rada.
3. Godišnji odmor može se koristiti i u dva dijela, u dogovoru s dekanom, ako to dozvoljava priroda i organizacija posla, s tim da se jedan dio godišnjeg odmora mora koristiti u ljetnom razdoblju.

Članak 58.

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

Članak 59.

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

Članak 60.

1. U slučaju prestanka ugovora o radu Veleučilište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
2. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 61.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim

ako se radnik i Veleučilište drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 62.

1. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. Lipnja sljedeće kalendarske godine.
2. Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
3. Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Veleučilište nije omogućilo do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

5. Dopusti

Članak 63.

1. Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.
2. Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od deset (10) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:
 - sklapanje braka **5 dana**
 - rođenje ili posvojenje djeteta **5 dana**
 - smrt bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka **5 dana**
 - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja bračnog druga **2 dana**
 - selidbu u istom mjestu stanovanja **2 dana**
 - selidbu u drugo mjesto stanovanja **4 dana**
 - elementarne nepogode **5 dana**
 - teške bolesti člana uže obitelji u mjestu stanovanja **3 dana**
 - teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja **4 dana**
 - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama **1 dan**
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti **2 dana**
3. Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka 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 radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
4. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
5. Radnik 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.
6. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
7. Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana zasebno i neovisno o broju dana i vremenu korištenja plaćenog dopusta tijekom godine.

Članak 64.

1. Radnicima u nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi
 - upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
 - korištenja instrumenata kojih nema na Veleučilištu, a potrebni su u radu na programu ili projektu
 - suradnje na projektu
 - izrade doktorskog rada.
2. Korištenje plaćenog dopusta do 30 dana odobrava dekan, a preko 30 dana Stručno vijeće Veleučilišta.

6. Studijski dopust

Članak 65.

1. Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust radi - znanstvenog ili stručnog usavršavanja - sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.
2. Radniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen **planom znanstvene i stručne djelatnosti Veleučilišta**.
3. Radnici koji koriste plaćeni dopust temeljem stavka 1. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od najviše jedne godine.

Članak 66.

1. Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radnicima se može odobriti dopust najduže do četiri godine.
2. Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radnicima se može jednom odobriti dopust najduže do dvije godine.
3. Radnici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.
4. U slučaju da radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti Veleučilišta, dužan je vratiti sve troškove koje je po toj osnovi imalo Veleučilište, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
5. Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi na Veleučilištu u najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom je dužan Veleučilištu nadoknaditi sve troškove.
6. Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.
7. Odluku o dopustu iz stavaka 1. i 2. ovog članka donosi dekan Veleučilišta na prijedlog Stručnog vijeća i uz suglasnost osnivača.

Članak 67.

Za vrijeme korištenja studijskog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

7. Slobodna studijska godina

Članak 68.

1. Radnici u nastavnom zvanju mogu jednom u svakih sedam godina koristiti slobodnu plaćenu studijsku godinu (sabbatical) nakon šest godina neprekidnog rada u nastavnom zvanju i na radnom mjestu na Veleučilištu, uz prethodno dobivenu suglasnost osnivača, u skladu sa Zakonom.

8. Neplaćeni dopust

Članak 69.

1. Veleučilište može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Veleučilišta.
2. Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije drukčije određeno.

XI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 70.

1. Radniku se obračunava i isplaćuje plaća u iznosu utvrđenom posebni zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.
2. Veleučilište je dužno isplatiti jednaku plaću radniku i radnici za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
3. U smislu stavka 2. ovoga članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
 - obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
 - je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
 - je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.
4. Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Veleučilište izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje radnicima Veleučilišta za obavljeni rad.
5. Sredstva za plaće radnika osiguravaju se u državnom proračunu i iz sredstava Veleučilišta koje ostvari na tržištu od obavljanja osnovne djelatnosti
6. Radnici koji ne dobivaju plaću iz Proračuna već su zaposleni na posebnim projektima ili programima, financiraju se iz sredstava ostvarenih za te projekte i programe.

Članak 71.

1. Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
2. Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 72.

1. Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta radnika utvrđuje se na temelju odredbi Zakona o plaćama u javnim službama i Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.
2. Osnovica za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.
3. Ako se osnovica za izračun plaće ne utvrdi do donošenja državnog proračuna, osnovicu utvrđuje Vlada.

Članak 73.

1. Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost na radu.
2. Dodatak za uspješnost na radu može iznositi najviše do tri plaće pojedinog radnika i ne može se ostvariti kao stalni dodatak na plaću.
3. Dodatak iz točke 2. ovog članka ostvaruje se iz proračunskih sredstava i iz sredstava Veleučilišta koje ostvari na tržištu od obavljanja osnovne djelatnosti
4. Visinu dodatka za uspješnost u radu na prijedlog voditelja ustrojstvenih jedinica određuje dekan.
5. Kriterije i način isplate dodatka za uspješnost u radu utvrđuje Vlada sukladno proračunskim osiguranim sredstvima.

Članak 74.

1. Na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada koji se utvrđuju kolektivnim ugovorom radnici imaju pravo na posebni dodatak na plaću.
2. Visina tih dodataka određuje se kolektivnim ugovorom.

Članak 75.

Iz dijela prihoda koje Veleučilište ostvaruje na tržištu obavljanjem svoje djelatnosti ostvaruje se posebni dio plaće ili honorar, način isplate utvrđen je Pravilnikom o načinu korištenja prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja vlastite djelatnosti.

2. Isplata plaće i naknada plaće

Članak 76.

1. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
2. Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
3. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.
4. Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 77.

1. Veleučilište je dužno najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
2. Veleučilište koje 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 radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.
3. Obračuni iz stavka 2. ovoga članka ovršne su isprave.

4. Pravo na povećanu plaću

Članak 78.

1. Za otežane uvjete rada, prekovremeni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno zakonom, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom.
2. Pravo na povećanje plaće radnik ostvaruje od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada je ostvario pravo na povećanje plaće.

5. Naknada plaće

Članak 79.

1. Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.
2. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Veleučilišta.
3. Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Veleučilišta ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
4. Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
5. Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

6. Zabrana prijetoja

Članak 80.

1. Veleučilište ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
2. Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

7. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 81.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

8. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 83.

1. Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
2. Visina dnevnice uređuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Članak 84.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu, darovi djeci do 15 godina starosti, pomoć u slučaju smrti radnika odnosno člana porodice, bolovanja radnika dužeg od 90 dana, prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika, radi nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu, zbog otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda, regres za korištenje godišnjeg odmora i jubilarne nagrade isplaćivat će se u skladu s kolektivnim ugovorom ili odlukom Vlade.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 85.

1. Radnik je dužan obavijestiti Veleučilište o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
2. Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik 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 radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
4. Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Članak 86.

1. O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Veleučilišta, radnik je dužan obavijestiti Veleučilište, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
2. Veleučilište je dužno u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. Ovog članka.
3. Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 87.

1. Ako Veleučilište prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
2. Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 88.

1. Radnik ne smije bez odobrenja Veleučilišta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Veleučilište (zakonska zabrana natjecanja).
2. Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Veleučilište 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.
3. Pravo Veleučilišta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Veleučilište saznalo za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
4. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Veleučilište znalo da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
5. Veleučilište može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 89.

1. Veleučilište i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s

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. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
3. Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.
4. Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.
5. Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa Veleučilišta, ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese Veleučilišta, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.
6. Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ništetan je ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj. (7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati Veleučilište.

Članak 90.

1. Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je Veleučilište ugovorom preuzelo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
2. Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Veleučilište je dužno isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.
3. Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 91.

1. Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je Veleučilište teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.
2. Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Veleučilište otkáže ugovor o radu, a nema za to Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 90. ovoga Pravilnika.

Članak 92.

1. Veleučilište može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.
2. U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Veleučilište nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 90. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 93.

1. Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna, u tom slučaju Veleučilište može tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
2. Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Veleučilište ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Članak 94.

1. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Veleučilištu dužan je štetu nadoknaditi.
2. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
3. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 95.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, Veleučilište može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 96.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Veleučilište, dužan je Veleučilištu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 97.

1. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Veleučilište mu je dužno nadoknaditi štetu u skladu s općim propisima obveznog prava.
2. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Veleučilište uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 98.

1. Ugovor o radu prestaje sukladno zakonu, kolektivnim ugovorom i drugim propisima.
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.
3. Veleučilište i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

1.Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 99.

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 organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
 - ako radnik 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 radnika.

3. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
4. Veleučilište koje je poslovno uvjetovanim otkazom otkazalo radniku ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
5. Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Veleučilište je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 100.

1. Radnik i Veleučilište imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
 2. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
 3. Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
- 3. Neopravdani razlozi za otkaz**

Članak 101.

1. Privremena opravdana nenazočnost na radu, zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
2. Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Veleučilišta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti 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.

4. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 102.

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

5. Postupak prije otkazivanja

Članak 103.

1. Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Veleučilište je dužno radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.
2. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Veleučilište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 104.

Otkaz mora biti u pisanom obliku te mora biti obrazložen, mora se uručiti radniku kojem se otkazuje radni odnos.

7. Otkazni rok

Članak 105.

1. Otkazni rok počinje teći s danom dostave otkaza ugovora o radu.
2. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
3. Otkazni rok ne teče i u ostalim slučajevima predviđenim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.
4. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Veleučilište u otkaznom roku oslobodilo obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
5. Najmanje trajanje otkaznog roka predviđeno je Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

8. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 106.

1. Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Veleučilište otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
2. Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Veleučilišta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana od dana primitka ponude.
3. U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka iz stavka 3. ovog članka, te ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

9. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 107.

1. Ako sud utvrdi da otkaz Veleučilišta nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.
2. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

10. Otpremnina

Članak 108.

1. Radnik kojem Veleučilište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u

iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Veleučilištu.

2. Otpremnina iznosi, jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada na Veleučilištu.
3. Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
4. Ispate posebnim kategorijama radnika u koliko iste postoje vrše se sukladno važećim propisima.

11. Kolektivni višak radnika

Članak 109.

Ukoliko bi na Veleučilištu u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika na njihova prava i obveze primjenjuju se odredbe Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

XVI. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 110.

1. Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.
2. Povrede radnih obveza, stegovne mjere koje se izriču, postupak izricanja stegovnih mjera, te nadležnost, sastav i način imenovanja dijela za vođenje postupka izricanja mjera pobježe su uređene Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti radnika za povrede obveza iz radnog odnosa.

XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlašten prodekan na temelju pisane punomoći.

Članak 112.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz ovog Pravilnika primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

Članak 113.

1. Radnik koji smatra da mu je Veleučilište povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Veleučilišta ostvarenje toga prava. Ako Veleučilište u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
2. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
3. Ako je Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
4. Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz odredbi ovog Pravilnika.

5. Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, jest sud nadležan za radne sporove.

Članak 114.

1. Dekan je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
2. Osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
3. Ako osoba iz stavka 1. ovog članka u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
4. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će dostojanstvo radnika biti zaštićeno, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu 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.
5. Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio.
6. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Veleučilište može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.
7. Svi su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni.

Članak 115.

1. U slučaju spora iz radnog odnosa teret je dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
2. U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Veleučilište koje mora dokazati da radnik nije stavilo u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
3. U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na Veleučilištu ako je ugovor o radu otkazalo Veleučilište, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
4. U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Veleučilište ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena na Veleučilištu.

Članak 116.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 117.

Radnici Veleučilišta imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te drugih općih akata Veleučilišta.

Članak 119.

Na Veleučilištu je utemeljeno Radničko vijeće, koje preuzima sva prava i obveze propisane Zakonom o radu.

Članak 120.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od siječnja 2007. godine i Izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 27. svibnja 2014. godine.

Članak 121.

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



Klasa:602-04/16-05/01
Urbroj: 251-375-01-16-5

Dana 14.listopada 2016. godine Radničko vijeće Veleučilišta dalo je suglasnost za ovaj Pravilnik.

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Veleučilišta dana 17. listopada 2016. godine, te stupa na snagu dana 25. listopada 2016.godine.