

**UNIVERSITAS STUDIORUM FLUMINENSIS  
SVEUČILIŠTE U RIJECI**



**PRAVILNIK O RADU  
SVEUČILIŠTA U RIJECI**

**Rijeka, ožujak 2020.**

KLASA: 011-01/20-01/05  
URBROJ: 2170-57-01-20-1  
Rijeka, 3. ožujka 2020.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, u daljnjem tekstu: Zakon), a u skladu s člankom 50. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 011-01/20-01/04, URBROJ: 2170-57-01-20-1 od 12. veljače 2020. godine) nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, rektorica Sveučilišta u Rijeci dana 3. ožujka 2020. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU SVEUČILIŠTA U RIJECI**

### **I . OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju radni odnosi na znanstveno-nastavnim sastavnicama kao podružnicama Sveučilišta u Rijeci: Fakultet dentalne medicine, Odjel za biotehnologiju, Odjel za fiziku, Odjel za informatiku i Odjel za matematiku, na ustrojstvenim jedinicama Sveučilišta: Rektorat i sveučilišni centri (članak 36. Statuta Sveučilišta u Rijeci) i na sveučilišnim studijima kojih je nositelj i izvoditelj Sveučilište (u daljnjem tekstu: poslodavac) kao primjerice:
- zasnivanje radnoga odnosa,
  - zaštita života, zdravlja i privatnosti, te dostojanstva radnika,
  - zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja i osoba s invaliditetom,
  - radno vrijeme,
  - odmori i dopusti,
  - plaća i naknada plaće,
  - naknada štete,
  - prestanak ugovora o radu,
  - povrede obveza iz radnoga odnosa,
  - ostvarivanje prava i obveza iz radnoga odnosa,
  - sudjelovanje radnika u odlučivanju te
  - druga važna pitanja u vezi s radom.
- (2) Odredbe ovoga Pravilnika se primjenjuju na sve radnike poslodavca, osim ako prava i obveze za pojedine kategorije radnika ili određenoga radnika nisu drugačije utvrđena posebnim zakonom.
- (3) Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično - u daljnjem tekstu: radnik) je u smislu ovoga Pravilnika fizička osoba koja je u radnom odnosu kod poslodavca i obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.
- (4) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se i na osobe koje su s poslodavcem zasnovale odgovarajući odnos temeljem posebnih propisa, odnosno mjera aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

#### **Članak 2.**

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 3.**

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o svojim radnicima sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima kojeg utvrđuje ministar nadležan za rad.
- (2) Poslodavac je obavezan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 4.**

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je obavezan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### **Članak 5.**

- (1) Svaki radnik je obavezan:
  - poslove preuzete ugovorom o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada,
  - poslove radnoga mjesta obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom poslova utvrđenih pravilnikom koji uređuje ustroj radnih mjesta poslodavca i nalogom neposredno nadređenih osoba te u skladu s naravi i vrstom rada,
  - racionalno i odgovorno koristiti se povjerenim sredstvima rada,
  - usavršavati svoja znanja i vještine,
  - štiti poslovne interese poslodavca.
- (2) Radnici su obavezni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema studentima i radnicima sastavnica Sveučilišta, kao i prema vanjskim suradnicima, korisnicima i posjetiteljima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad, poslovanje poslodavca ili nanosi šteta ugledu poslodavca.

#### **Članak 6.**

- (1) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je obavezan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (3) Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 2. ovoga članka smatra se objava na mrežnim stranicama, internim mrežnim stranicama i oglasnoj ploči poslodavca.

#### **Članak 7.**

Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### **Članak 8.**

- (1) Poslodavac vodi evidenciju o vremenu nazočnosti radnika na radu.

- (2) Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja.
- (3) Napuštanje radnoga prostora tijekom trajanja radnoga vremena, osim u vrijeme korištenja stanke, dopušteno je uz dozvolu neposrednoga rukovoditelja radnika.

## **II. INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI**

### **1. ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA**

#### **Članak 9.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi:
  - rektor za ustrojstvene jedinice: Rektorat i sveučilišni centar (članak 36. Statuta Sveučilišta) i za sveučilišne studije kojih je nositelj i izvoditelj Sveučilište,
  - dekan za Fakultet dentalne medicine i
  - pročelnici za sveučilišne odjele.
- (3) Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

#### **Članak 10.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnoga odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenoga događaja, a osobito kada je riječ o:
  - zamjeni privremeno nenazočnoga radnika,
  - privremenom povećanju opsega poslova,
  - radu na projektu ograničenoga trajanja,
  - ostvarenju određenoga poslovnoga pothvata.
- (3) Poslodavac može s osobama izabranima u suradnička zvanja i na suradnička radna mjesta sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.
- (4) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena odnosno nastupanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

#### **Članak 11.**

- (1) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (2) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (3) Ograničenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, odnosno prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati neprekinuto duže od tri (3) godine.
- (4) Svaka izmjena odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenoga trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

- (5) Prekid kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri (3) godine iz stavka 2. ovoga članka.
- (6) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonskim odredbama ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 12.**

Poslodavac je obvezan 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 poslodavcem s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

#### **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:
  - strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
  - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
  - nazivu posla odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
  - 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 o načinu određivanja trajanja istog,
  - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o načinu određivanja istih,
  - osnovnoj plaći i dodacima na plaću,
  - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. alineja 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik.
- (3) Poslodavac ne može bez suglasnosti radnika izmijeniti bilo koji podatak iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 14.**

- (1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom koji uređuje ustroj radnih mjesta poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnoga odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:
  - stručna sprema,
  - posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranoga jezika, poznavanje rada na računalu, druga stručna znanja vezana uz djelatnost poslodavca),
  - položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i/ili uvjerenja za rad,
  - radni staž odnosno radno iskustvo na određenim poslovima,
  - posebna zdravstvena sposobnost radnika,
  - radno iskustvo u određenom znanstvenom području i/ili znanstvenom polju (za zaposlene na znanstvenim ili znanstveno-nastavnim radnim mjestima i suradničkom radnom mjestu poslijedoktoranda),
  - akademski stupanj određenoga znanstvenoga polja.
- (3) 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 15.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnoga odnosa radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkoga pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

## **2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 16.**

- (1) Poslodavac je obavezan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito je obavezan održavati istraživačke laboratorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu te provoditi ostale mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je obavezan upoznati radnika s opasnostima njegova posla i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (3) Svaki je radnik obavezan obavljati poslove dužnom pažnjom, pri čemu je obavezan voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.
- (4) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno se koristiti sredstvima za rad i osobnom zaštitnom opremom, odmah obavijestiti poslodavca o situaciji koja predstavlja rizik za sigurnost i zdravlje, o sredstvima rada i osobnim zaštitnim sredstvima koja nisu u ispravnom stanju te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

#### **Članak 17.**

- (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 radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednoga vođenja evidencija iz područja rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun poreza i prireza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o obrazovanju, osposobljavanju i napredovanju, podatke potrebne za izbor i napredovanje u znanstveno, znanstveno-nastavno, nastavno, suradničko i stručno radno mjesto, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje radnika s poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke vezane za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja te ostale podatke koji se moraju davati drugim institucijama u skladu sa zakonom.
- (3) Prikupljaju se i obrađuju i oni podatci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenoga, mirovinskoga i invalidskoga osiguranja.
- (4) Svaku promjenu podataka radnik je obavezan prijaviti ovlaštenoj osobi poslodavca odmah, a najkasnije u roku od osam (8) dana od nastanka promjene.
- (5) Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi štetne posljedice toga propusta.

#### **Članak 18.**

- (1) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti se njima i dostavljati ih trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.
- (2) Za prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje trećim osobama osobnih podataka radnika ovlašteni su, osim poslodavca, radnici u kadrovskoj službi, radnici u službi obračuna plaća i drugi radnici koje poslodavac za to opunomoći.

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

#### **Članak 19.**

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnoga propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenoga ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### **Članak 20.**

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnoga propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je obvezan tijekom korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnoga, roditeljskoga, posvojiteljskoga dopusta, rada s polovicom punoga radnoga vremena, rada s polovicom punoga radnoga vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punoga radnoga vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest (15) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (3) Otkaz iz stavka 2. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 2. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest (15) dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenoga liječnika ili drugoga ovlaštenoga tijela.
- (4) Okolnost iz stavka 2. ovoga članka ne sprječava prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena na koji je taj ugovor sklopljen.

#### **Članak 21.**

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

### **4. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD**

#### **Članak 22.**

- (1) Radnik je obvezan što je moguće prije (telefonom, e-poštom i sl.), obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad („bolovanje“), a najkasnije u roku od tri (3) dana obvezan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

- (2) Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, obvezan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri (3) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućivao.

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

### **Članak 23.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
  - dva (2) mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
  - tri (3) mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet viša stručna sprema prema ranije važećim propisima odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
  - šest (6) mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Otkaz mora biti pisan i obrazložen.
- (4) Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz prethodnoga stavka ovoga članka, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.
- (5) Otkazni je rok kod ugovorenoga probnoga rada najmanje sedam (7) dana.

### **Članak 24.**

- (1) Poslodavac je obvezan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je obvezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novoga načina ili organizacije rada, poslodavac je obvezan u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti osposobljavanje ili usavršavanje za rad svakom radniku koji radi na radnome mjestu obuhvaćenom novim načinom ili organizacijom rada.

## **6. RADNO VRIJEME**

### **Članak 25.**

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove na mjestu određenom da se njegovi poslovi obavljaju (mjesto rada).
- (2) Puno radno vrijeme radnika je četrdeset sati tjedno.
- (3) 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 poslodavac dao radniku pisanu suglasnost za takav rad.

### **Članak 26.**

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punoga radnoga vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.



- (3) Radnik 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 svi poslodavci s kojima radnik ima sklopljene ugovore o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu u nepunom radnom vremenu radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu u nepunom radnom vremenu s drugim poslodavcem odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnoga odnosa važno prethodno trajanje radnoga odnosa, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Poslodavac je obavezan razmotriti zahtjev radnika s kojim je ugovor o radu sklopljen u punom radnom vremenu za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme ako postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

#### **Članak 27.**

- (1) Poslodavac je obavezan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu u punom radnom vremenu s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Poslodavac je obavezan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu u nepunom radnom vremenu omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu u punom radnom vremenu.

#### **Članak 28.**

- (1) U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe radnik je na pisani zahtjev poslodavaca obavezan raditi duže od punoga odnosno nepunoga radnoga vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućuje da poslodavac prije početka prekovremenoga rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je obavezan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno odnosno sto osamdeset sati godišnje osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

#### **Članak 29.**

- (1) Raspored radnoga vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnoga vremena utvrđuje se pisanom odlukom koju donosi poslodavac uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkoga vijeća.
- (2) Dnevno radno vrijeme traje osam (8) sati, u pravilu je jednokratno i počinje između 7.00 i 9.00 sati, a završava između 15.00 i 17.00 sati.
- (3) Za posebne poslove odnosno za pojedine ustrojstvene jedinice može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnoga vremena.
- (4) Drugačiji raspored radnoga vremena utvrđuje se pisanom odlukom poslodavaca uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkoga vijeća.

- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni rasporeda radnoga vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

#### **Članak 30.**

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2) U slučaju potrebe, a uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkoga vijeća, tjedno radno vrijeme može se i drugačije rasporediti.

#### **Članak 31.**

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnoga vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunoga radnoga vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### **Članak 32.**

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istome mjestu rada u skladu s rasporedom radnoga vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca, ako je rad organiziran u smjenama tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnoga vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

### **7. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 33.**

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta
- (2) Vrijeme odmora iz stavaka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.
- (3) Skraćenje radnoga vremena uslijed nekorištenja odmora nije moguće.

#### **Članak 34.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

#### **Članak 35.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam (48) sati.
- (2) Dani tjednoga odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednoga odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenoga tjednoga odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (4) Odlukom poslodavca utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi subotom i nedjeljom, a dani tjednoga odmora osiguravaju mu se u sljedećem tjednu.

#### **Članak 36.**

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana (četiri (4) tjedna).

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraće propisano trajanje iz prethodnoga članka ovoga Pravilnika uvećava primjenom sljedećih kriterija:
- a) na temelju složenosti poslova
 

– poslovi NSS -	jedan (1) dan
– poslovi SSS -	dva (2) dana
– poslovi prvostupnika (VŠS) -	tri (3) dana
– poslovi mag. struke (VSS), sveuč. spec. i mr. sc. -	četiri (4) dana
– poslovi dr. sc. -	pet (5) dana
  - b) na temelju dužine radnoga staža
 

– od jedne (1) do pet (5) godina	dva (2) dana
– od šest (6) do jedanaest (11) godina	tri (3) dana
– od dvanaest (12) do sedamnaest (17) godina	četiri (4) dana
– od osamnaest (18) do dvadeset i tri (23) godina	pet (5) dana
– od dvadeset i četiri (24) do dvadeset i devet (29) godina	šest (6) dana
– od trideset (30) do trideset i pet (35) godina	sedam (7) dana
– od trideset i šest (36) i više	osam (8) dana
  - c) na temelju posebnih socijalnih uvjeta
 

– radniku za svako dijete do navršenih petnaest (15) godina – dva (2) dana
– roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom – tri (3) dana
– radniku s invaliditetom čiji je invaliditet utvrđen u skladu s posebnim propisom – tri (3) dana
  - d) na temelju posebnoga odobrenja poslodavca
 

– prema doprinosu radnika u radu – do tri (3) dana.
---
- (2) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže trideset (30) radnih dana.
- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dvaju radnih odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada kod poslodavca.

#### **Članak 37.**

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec rada.
- (2) Radnik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

#### **Članak 38.**

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

#### **Članak 39.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri (3) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 40.**

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.
- (2) Osnovica za isplatu naknade je visina prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri (3) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 41.**

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, a sve pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

#### **Članak 42.**

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 41. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg odmora u trajanju od dva (2) tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti nakon povratka na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućilo do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 43.**

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (4) Dva (2) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva (2) dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

#### **Članak 44.**

- (1) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenoga dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je obavezan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenoga dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će se naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.
- (2) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad nakon završetka plaćenoga dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

#### Članak 45.

Radnici koriste godišnji odmor u neprekinutom trajanju od najmanje dva (2) tjedna u razdoblju od 1. srpnja do 31. kolovoza tekuće godine (kolektivni godišnji odmor) na temelju odluke poslodavca.

#### Članak 46.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u trajanju do ukupno najviše deset (10) radnih dana u sljedećim slučajevima:
- |  |                       |
|--|-----------------------|
| a) sklapanje braka i životnoga partnerstva   | pet (5) radnih dana   |
| b) rođenje ili posvojenje djeteta  | pet (5) radnih dana   |
| c) smrti supružnika/životnog partnera, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, brata, sestre i unuka | pet (5) radnih dana   |
| d) smrti djeda ili bake te roditelja bračnoga druga i životnoga partnera   | tri (3) radna dana    |
| e) selidbu u istome mjestu stanovanja  | dva (2) radna dana    |
| f) selidbu u drugo mjesto stanovanja   | četiri (4) radna dana |
| g) teške bolesti člana uže obitelji  | tri (3) radna dana    |
| h) nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama   | jedan (1) radni dan   |
| i) sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima te obrazovanja za potrebe radničkoga vijeća ili sindikalnoga rada     | dva (2) radna dana    |
| j) otklanjanje opasnosti ili štete od elementarne nepogode   | pet (5) radnih dana   |
| k) darivanje krvi  | dva (2) radna dana    |
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenoga dopusta koje je tijekom iste godine koristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik je obavezan korištenje plaćenoga dopusta opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.) u roku od trideset (30) dana od dana nastanka slučaja.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnoga osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkoga vijeća ili sindikalnoga rada pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.
- (5) Za stjecanje prava iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenoga dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### Članak 47.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

### 8. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

#### Članak 48.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisom.
- (2) Poslodavac je obavezan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

- (3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna plaća i sva dodatna davanja koje poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnoga zakona, kolektivnoga ugovora ili drugoga propisa, ovoga Pravilnika ili drugoga općeg akta ili ugovora o radu isplaćuje radniku za obavljeni rad.

#### **Članak 49.**

- (1) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnoga staža, u skladu sa zakonom.
- (2) Osnovna plaća radnika koja nije osigurana i ne tereti Državni proračun utvrđuje se na temelju ugovora između poslodavca i radnika i isplaćuje se na teret vlastitih sredstva poslodavca odnosno na teret posebnih projekata sukladno kojima se sklopio ugovor o radu.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, plaća radnika za koju se sredstva osiguravaju iz projekta može biti ugovorena u bruto iznosu.
- (4) Osnovna plaća uvećat će se za sve radnike na način utvrđen odredbama kolektivnoga ugovora.

#### **Članak 50.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenoga 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 petnaestoga dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

#### **Članak 51.**

- (1) Poslodavac je obavezan najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iz kojega je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji 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 koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

#### **Članak 52.**

- (1) Poslodavac može posebnom odlukom odrediti da će isplaćivati radnicima naknadu za topli obrok.
- (2) Svi radnici imaju pravo na sistematski pregled na način utvrđen odredbama kolektivnoga ugovora.

#### **Članak 53.**

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

– za rad noću	40 %
– za prekovremeni rad	50 %
– za rad subotom	25 %
– za rad nedjeljom	35 %
– za smjenski rad	30 %
- (2) Za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na uvećanu plaću za 150 %.

#### **Članak 54.**

- (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) Naknada plaće iz stavaka 1. ovoga članka iznosi najmanje u visini prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri (3) mjeseca.

#### **Članak 55.**

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

### **9. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA**

#### **Članak 56.**

- (1) Radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.
- (4) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je obavezan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, prema odredbama obveznoga prava o prvokupu.
- (5) Postupak u slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i poslodavca, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u vezi s intelektualnim vlasništvom uređuju se posebnim pravilnikom.

#### **Članak 57.**

Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, obavezan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom.

### **10. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

#### **Članak 58.**

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

## **11. NAKNADA ŠTETE I OPOMENA**

### **Članak 59.**

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, obvezan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Radnik koji je saznao za štetu, obvezan ju je odmah prijaviti. Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

### **Članak 60.**

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

### **Članak 61.**

- (1) Radnika se može na vlastiti obrazloženi zahtjev djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno i da radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako:
  - šteta se može u cijelosti ili djelomice otkloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca,
  - radnik je u teškoj materijalnoj situaciji te bi ga isplata naknade dovela u oskudicu,
  - se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
  - se radi o manjoj šteti.
- (2) O zahtjevu iz stavka 1. ovog člana odlučuje poslodavac.

### **Članak 62.**

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obvezan radniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznoga prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

### **Članak 63.**

Radnik koji je prekršio radne obveze sljedećim štetnim radnjama:

- učestalim kašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- učestalim neopravdanim izostankom s rada

opomenut će se pismenom opomenom u kojoj će biti upozoren o mogućem otkazu ugovora o radu.

## **12. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 64.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,



- kada radnik navrší šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskoga staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnoga rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunoga gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

#### **Članak 65.**

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik ili poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadržava osobito:
  - podatke o sporazumnim stranama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
  - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

#### **Članak 66.**

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik, a poslodavac mora dati i obrazloženje.
- (3) Otkaz se mora dostaviti radniku kojemu se otkazuje.
- (4) Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora ako ugovorom o radu nije određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu

#### **Članak 67.**

Svacom radniku kojem poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

### **III. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

#### **Članak 68.**

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Poslodavac je obvezan osigurati radnicima takve uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemirivanju, spolnom uznemirivanju niti bilo kojem obliku diskriminacije.

#### **Članak 69.**

- (1) Diskriminacija je takvo postupanje odnosno praksa u području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama stručnoga osposobljavanja, usavršavanja i prekvalifikacije i drugo, koje stavlja u nepovoljniji položaj radnika ili radnike na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugoga uvjerenja, nacionalnoga ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenoga položaja, bračnoga ili obiteljskoga statusa, dobi, zdravstvenoga stanja, invaliditeta, genetskoga naslijeđa, rodnoga identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Poticanje na diskriminaciju smatra se diskriminacijom.

#### **Članak 70.**

- (1) Uznemirivanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje radnika.
- (2) Uznemirivanjem se osobito smatra svaki čin, pojedinačan ili ponavljan, verbalni, neverbalni ili fizički koji stvara ili pridonosi stvaranju neugodnih i neprijateljskih odnosa u radnoj okolini ili koji radnika zastrašuje, vrijeđa ili ponižava (uznemirujući telefonski pozivi ili e-poruke, upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog, posprdnog tona u ophođenju, zahtjevi za obavljanjem poslova za koje radnik nije sklopio ugovor o radu, a kojim se on stavlja u ponižavajući položaj i slično).
- (3) Uznemirivanjem se smatra osobito, ali ne i isključivo:
  - vikanje na radnika, vrijeđanje radnika, njegovo omalovažavanje i podcjenjivanje,
  - uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
  - uznemirujući telefonski pozivi, elektronička pošta (e-poruke), SMS-ovi, MMS-ovi, pisma, dopisi i sl.,
  - stalno i nepotrebno mijenjanje uputa za rad,
  - postavljanje rokova koje nije moguće ostvariti ili dodjeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti odnosno nedodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno,
  - zadržavanje informacija ili namjerno davanje netočnih informacija,
  - uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada,
  - nepotrebno ili često mijenjanje mjesta rada.
- (4) Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu radnika ne smatraju se povredom dostojanstva radnika.

#### **Članak 71.**

- (1) Spolno je uznemirivanje svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Spolno uznemirivanje karakterizira odbijanje druge strane ili izostanak pristanka, a uključuje ponavljano neželjeno upućivanje verbalnih i fizičkih prijedloga spolne naravi radniku, ponavljano neželjeno iznošenje opaski koje su spolno obojene, ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno, izlaganje spolno uvredljivoga i uznemirujućega materijala, zahtijevanje spolnih usluga u zamjenu za određeno djelovanje ili propuštanje s pozicije autoriteta, nedolični tjelesni kontakti spolne i druge naravi, fizičko napastovanje.

#### **Članak 72.**

- (1) Poslodavac imenuje osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije odnosno zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštenik) pri čemu istu imenuje:
  - rektor za ustrojstvene jedinice: Rektorat i sveučilišni centar (članak 36. Statuta Sveučilišta) i za sveučilišne studije kojih je nositelj i izvoditelj Sveučilište,
  - dekan za Fakultet dentalne medicine i
  - pročelnici za sveučilišne odjele.
- (2) Ovlaštenik iz stavka 1. ovoga članka obvezana je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemirivanja ili spolnoga uznemirivanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (3) Ako ovlaštenik u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemirivanja ili spolnoga uznemirivanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je

uznemirivan ili spolno uznemirivan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije obavezan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam (8) 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 plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika predstavlja povredu obveze iz radnoga odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnoga odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### **Članak 73.**

- (1) Ovlaštenik je obavezan bez odgode razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunoga i istinitoga utvrđivanja činjenica te cijeli postupak treba voditi diskretno.
- (2) U postupku rješavanja pritužbe radnika ovlaštenik može, ako ocijeni potrebnim zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tome pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog radnika.
- (3) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja, ovlaštenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (4) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- (5) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštenik sve nazočne upozorio da su svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajna te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

#### **Članak 74.**

Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinoga slučaja, a to su osobito težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze, je li riječ o jednokratnom ili višestrukome ponašanju koje vrijeđa dostojanstvo radnika, vrsta posla koju radnik obavlja, običaji u ponašanju, namjera uznemiravanja i druge okolnosti slučaja.

#### **Članak 75.**

- (1) Nakon provedenoga postupka zaštite dostojanstva radnika ovlaštenik će u pisanom obliku izraditi izvješće u kojem će utvrditi:
  - da postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe ili
  - da ne postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe.
- (2) U slučaju iz alineje 1. stavka 1. ovoga članka ovlaštenik će u svom izvješću navesti u čemu se sastoji povreda dostojanstva radnika, navesti činjenice koje to dokazuju te predložiti poslodavcu donošenje odluke zbog povrede obveze iz radnoga odnosa i/ili predložiti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnjih povreda dostojanstva radnika.
- (3) U slučaju iz alineje 2. stavka 1. ovoga članka ovlaštenik će predložiti poslodavcu odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

- (4) Poslodavac će na temelju prijedloga ovlaštenika donijeti odluku kojom će radniku koji je povrijedio dostojanstvo drugoga radnika izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnoga odnosa (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu) i/ili poduzeti druge mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika.

#### **IV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA**

##### **Članak 76.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti na temelju pisane punomoći ili odluke o ovlaštenju.

##### **Članak 77.**

- (1) Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, kao i drugih pismena radnika vezanih za ostvarivanje prava i obveza iz radnoga odnosa obaviti će se radniku osobno uz dostavnicu, radnim danom i na radnome mjestu. Dostavnicu potpisuju radnik i dostavljač, uz obveznu naznaku datuma primitka. Radnik će na dostavnici sam naznačiti datum prijema.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, ili se pismeno radniku ne može dostaviti na radnome mjestu, dostavljanje se vrši preporučenom pošiljkom s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu. Ako se radnik ne nalazi u svom stanu, dostava se obavlja predajom pismena nekome od njegovih punoljetnih poslovno sposobnih članova kućanstva, koji je dužan primiti pismeno.
- (3) Ako se pismeno ne uspije uručiti radniku na način utvrđen u stavku 1. i 2. ovoga članka, dostava će se pokušati još jednom obaviti putem dostavne službe poslodavca, radnim danom u vremenu od 7.00 do 20.00 sati. Ako se radnik kojemu se odluka dostavlja ne zatekne na adresi stanovanja, dostavljač poslodavca će se obavijestiti kada bi mogao zateći poslodavca i ostaviti mu kod nekoga od odraslih poslovno sposobnih članova njegova kućanstva pisanu obavijest da radi primanja pismena bude u određeni dan i sat u svom stanu. Ako i nakon toga dostavljač ne zatekne radnika kome se odluka ima dostaviti, dostava se obavlja predajom pismena nekome od poslovno sposobnih članova njegova kućanstva.
- (4) Ako se ponovljena dostava ne uspije obaviti prema odredbi stavka 3. ovoga članka, kao i u slučaju nepoznate adrese stanovanja radnika, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Protekom roka od osam (8) dana od dana isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.
- (5) Ako radnik ima punomoćnika, dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

##### **Članak 78.**

- (1) Ako je radnik kojemu se odluka iz stavka 1. članka 77. treba uručiti zatečen na radu, ali je odbio primiti odluku, radnik koji obavlja dostavu to će naznačiti na odluci i vratiti je u službu koja odluku otpravlja, a u prostoriji u kojoj radnik radi ili na njegovu radnome mjestu ostaviti će obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti putem oglasne ploče poslodavca. Protekom roka od osam (8) dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.
- (2) Ako radnik odbije potpisati dostavnicu, dostavljač će to zabilježiti na dostavnici i ispisati slovima dan predaje, i time se smatra da je dostava obavljena.

#### **Članak 79.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnoga odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenoga prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenoga 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 drugoga novčanoga potraživanja iz radnoga odnosa.
- (4) Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalogoga spora, rok od petnaest (15) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana dokončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- (6) Zahtjev za zaštitu povrijeđenoga prava radnika ne zadržava izvršenje odluke.

#### **Članak 80.**

- (1) U slučaju spora iz radnoga odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnoga 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 u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekoga od prava radnika iz radnoga odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnoga odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koje mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnoga odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanoga razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu, ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, 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 poslodavac ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret dokazivanja radnoga vremena je na poslodavcu.

#### **Članak 81.**

Na prenošenje ugovora o radu radnika na novoga poslodavca, ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom s poslodavca na novoga poslodavca prenese jedna ili više organizacijskih dijelova, ili dio organizacijskoga dijela, ili određena djelatnost ili dio djelatnosti, a da pri tome poslodavac zadržava svoju cjelovitost, u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

#### **Članak 82.**

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnoga odnosa zastarijevaju za pet (5) godina.

## V. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 83.

Radnici kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probitcima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## VI. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 84.

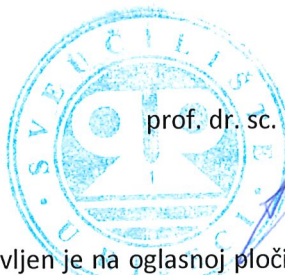
Na ostala pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, drugih zakona, kolektivnoga ugovora i općih akata poslodavca.

### Članak 85.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkoga vijeća propisanoga Zakonom o radu.

### Članak 86.

- (1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje Zakonom i Statutom Sveučilišta.
- (2) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu (KLASA: 011-01/15-01/13; URBROJ: 2170-57-01-15-1, od 24. travnja 2015. godine).
- (3) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od objave na oglasnoj ploči poslodavca.



REKTORICA  
prof. dr. sc. Snježana Prijic-Samaržija

Ovaj Pravilnik o radu Sveučilišta u Rijeci objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 3. ožujka 2020. godine te stupio na snagu osmog dana od dana objave 11. ožujka 2020. godine.



GLAVNA TAJNICA  
Roberta Hlača Mlinar, dipl. iur.