

Adventističko teološko visoko učilište: Pravilnik o radu

ATVU
Maruševac 82, 42243 Maruševac
(042) 290-790
2013.



SADRŽAJ:

I. OPĆE ODREDBE.....	5
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	6
2.1. Elementi ugovora o radu	6
2.2. Uvjeti za zapošljavanje.....	6
2.3. Način zasnivanja radnog odnosa	7
3.1. Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad	7
3.2. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu	9
3.3. Način osposobljavanja pripravnika.....	9
3.4. Trajanje pripravničkog staža	9
3.5. Stručni ispit	9
3.6. Stručno osposobljavanje za rad.....	9
3.7. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću.....	10
IV. VRIJEME TRAJANJA RADNOG ODNOSA.....	10
4.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	10
4.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme	10
V. IZMJENE UGOVORA O RADU	10
VI. RADNO VRIJEME.....	11
6.1. Pojam radnog vremena	11
6.2. Puno i nepuno radno vrijeme	11
6.3. Raspored radnog vremena	11
6.4. Prekovremeni rad	11
VII. ODMORI I DOPUSTI	11
7.1. Stanka	11
7.2. Dnevni odmor	12
7.3. Tjedni odmor	12
7.4. Najkraće trajanje godišnjeg odmora	12
7.5. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora.....	12
7.6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	13
7.7. Rok stjecanja prava na godišnji	13
7.8. Razmjerni dio godišnjeg odmora.....	13
7.9. Raspored korištenja godišnjih odmora.....	13

7.10. Plaćeni dopust	14
7.11. Slobodna studijska godina	14
7.12. Neplaćeni dopust.....	15
VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	15
8.1. Zaštita zdravlja radnika.....	15
8.2. Zaštita dostojanstva radnika.....	15
8.3. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću.....	16
8.4. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava.....	16
8.5. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad.....	16
8.6. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad.....	16
8.7. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	17
8.8. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti	17
8.9. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti.....	17
8.10. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju.....	17
IX. ZAŠTITA MAJČINSTVA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....	18
X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S UČILIŠTEM	20
10.1. Zakonska zabrana natjecanja.....	20
XI. NAKNADA ŠTETE	20
11.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Učilištu.....	20
11.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete	20
11.3. Regresna odgovornost radnika.....	21
11.4. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete	21
11.5. Odgovornost Učilišta za štetu uzrokovanu radniku.....	21
XII. PLAĆE	21
12.1. Određivanje plaće.....	21
12.2. Isplata plaće i naknade plaće.....	22
12.3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini.....	22
12.4. Pravo na povećanu plaću.....	22
12.5. Naknada plaće	22
12.6. Zabrana prijeboja.....	23
12.7. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću.....	23

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU	23
13.1. Načini prestanka ugovora o radu	23
13.2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu	23
13.3. Otkaz ugovora o radu	23
13.4. Redoviti otkaz ugovora o radu.....	23
13.5. Izvanredni otkaz ugovora o radu	24
13.6. Neopravdani razlozi za otkaz.....	25
13.7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	26
13.8. Postupak prije otkazivanja.....	26
13.9. Najmanje trajanje otkaznog roka	26
13.10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	27
13.11. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	27
13.12. Otpremnina	27
XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	27
14.1. Pravo radnika na žalbu	27
14.2. Pravo radnika na sudski spor	28
XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	29

Na temelju članka 125. stavka 1. Zakona o radu (*Narodne novine* 149/09), te na osnovu Odluke o proglašenju zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu (*Narodne novine* 73/13), Upravno vijeće Adventističkog teološkog visokog učilišta (u daljem tekstu Učilište) na svojoj sjednici održanoj dana 8. prosinca 2013. godine donosi izmijenjeni i dopunjeni:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu radnika, probni rad radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, odmori i dopusti, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, zabrana natjecanja s Učilištem, prestanak ugovora o radu, te ostale odredbe u svezi s radnim odnosom radnika na Učilištu.

Pravilnik se odnosi samo na radnike koji nemaju status svećenika/crkvenog službenika.

Članak 2.

Radnik/radnica (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Učilište.

Članak 3.

Učilište je obvezatno radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Učilišta u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Učilište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Učilište je dužno osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Učilište je dužno voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija mora sadržavati podatke o radniku i radnom vremenu. Učilište je dužno inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz evidencije.

Članak 5.

Prikupljanje i obrađivanje podataka o zaposlenicima:

1. Od radnika će se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobni podaci utvrđeni propisima o evidencijama na području rada i podaci radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.
2. Radnici su obvezni dostavljati sve navedene podatke i promjene tih podataka.

3. Osobu ovlaštenu za **prikupljanje, obradivanje i dostavljanje** podataka trećim osobama, opunomoćuje dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći.
4. Osobu ovlaštenu za **nadzor prikupljanja**, obrade, korištenja i dostave osobnih podataka trećim osobama u skladu sa zakonom opunomoćuje dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći.
5. Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na nastavu, znanstvenu i stručnu djelatnost radnika na Učilištu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. Elementi ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne elemente, a najmanje o:

- stranama te njihovom 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, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

2.2. Uvjeti za zapošljavanje

Članak 7.

Radni odnos u nastavničkoj djelatnosti može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom ili drugim propisom ispunjava i posebne uvjete utvrđene Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta.

Radni odnos u pomoćnoj djelatnosti može zasnovati osoba koja ispunjava propisane uvjete za određeno radno mjesto.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se diplomom/školskom svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama po potrebi.

Članak 8.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Učilište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove takvog liječničkog pregleda snosi poslodavac.

2.3. Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 9.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi dekan na prijedlog Upravnog vijeća za radnike koji sklapaju ugovor o radu za jedno od nastavničkih ili pomoćnih zvanja ili na prijedlog od strane Upravnog vijeća posebno određenog povjerenstva.

Članak 10.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove na Učilištu raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj se objavljuje na internetskoj stranici Učilišta i Zavoda za zapošljavanje.

Javni natječaj iz stavka 1. ovoga članka ne mora se raspisati u slučaju:

- sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- popunjavanja radnog mjesta premještajem unutar sustava Učilišta,
- u drugim sličnim opravdanim slučajevima.

Članak 11.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor će se raskinuti.

Članak 12.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

3.1 Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 13.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Provjera se može obavljati kao testiranje, razgovor ili na drugi odgovarajući način. U slučaju negativnih rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 3. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 15.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti probnim radom može se odrediti za radna mjesta utvrđena kolektivnim ugovorom.

Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 16.

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.

Članak 17.

Probni rad može se produljiti najdulje onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan, o čemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu.

Članak 18.

Dekan određuje povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja radnikovih rezultata u radu.

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

Članak 19.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 19. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 20.

Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 19. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili od dekana ovlaštena osoba otkazat će ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

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

Članak 21.

Radnik na probnom radu ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz članka 21. ovog Pravilnika.

3.2. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 22.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Učilište može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik - u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

3.3. Način osposobljavanja pripravnika

Članak 23.

Voditelj ustrojbene jedinice u kojoj se zapošljava pripravnik dužan je donijeti program njegova osposobljavanja.

Program iz stavka 1. ovog članka osobito mora propisivati poslove koje je pripravnik dužan obavljati te način praćenja i ocjenjivanja njegova rada.

Voditelj ustrojbene jedinice dužan je imenovati pripravniku voditelja između radnika koji je dužan pomagati pripravniku u njegovu osposobljavanju.

3.4. Trajanje pripravničkog staža

Članak 24.

Pripravnički staž traje najduže:

- pripravnik visoke stručne spreme (četverogodišnji/petogodišnji studij) - 12 mjeseci
- pripravnik više stručne spreme (dvogodišnji/trogodišnji studij) - 6 mjeseci
- pripravnik srednje stručne spreme – 3 mjeseca

3.5. Stručni ispit

Članak 25.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit pred povjerenstvom od tri člana. Stručni ispit polažu pripravnici s najmanje srednjom stručnom spremom.

Članovi povjerenstva moraju imati stručnu spremu najmanje jednaku pripravnikovoj.

Ispit se polaže usmeno, ili usmeno i pismeno u terminima koje odredi voditelj ustrojbene jedinice.

Na ispitu pripravnik polaže dio koji se odnosi na poznavanje sustava visokog školstva i dio koji se odnosi na poznavanje propisa ovisno o vrsti poslova na kojima radi.

O polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Učilište može redovito otkazati.

3.6. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 26.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Učilište može osobu koja je završila školovanje za takvo

zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

3.7. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 27.

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa - volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se je školovala, uz uvjete utvrđene Zakonom.

Osobama iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

IV. VRIJEME TRAJANJA RADNOG ODNOSA

4.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 28.

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

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

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

4.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

V. IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 29.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza Ugovora o radu, osobito u slučaju potrebe procesa i organizacije rada uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika.

Članak 30.

Ako radnik svojim radom ne ostvaruje predviđene rezultate radnog mjesta može se pokrenuti postupak otkaza s ponudom novog ugovora takvom radniku na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanjima.

Ocjenu donosi povjerenstvo sastavljeno od 3 (tri) člana i to 2 (dva) predstavnika Učilišta i 1 (jedan) Osnivača.

VI. RADNO VRIJEME

6.1. Pojam radnog vremena

Članak 31.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Učilišta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Učilište.

6.2. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 32.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.

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

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 43. Zakona o radu.

6.3. Raspored radnog vremena

Članak 33.

Radno vrijeme Učilišta utvrđuje se od 8.00 do 16.00 sati. Dekan ili od njega ovlaštena osoba može za pojedine zaposlenike utvrditi i raspored radnog vremena različit od onog propisanog stavkom 1. ovog Članka. Učilište je dužno obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

6.4. Prekovremeni rad

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Učilišta mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

VII. ODMORI I DOPUSTI

7.1. Stanka

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Radnik s kraćim radnim vremenom ima pravo na kraću stanku prema odredbi dekana.

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

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

7.2. Dnevni odmor

Članak 36.

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

7.3. Tjedni odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. Zakona o radu.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Učilišta ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

7.4. Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 38.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

7.5. Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 39.

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

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

Članak 40.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se prema složenosti poslova, dužini radnog staža, rezultatima rada, te posebnim socijalnim uvjetima u kojima djelatnik živi.

Članak 41.

1. Prema složenosti rada radniku se godišnji odmor povećava:

- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži doktorat - 5 dana
- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži visoka stručna sprema i magisterij - 4 dana
- ako radi na poslovima i radnim zadacima za koje se traži viša stručna sprema - 3 dana
- ostali poslovi - 1 dan.

2. S obzirom na radni staž radniku se povećava godišnji odmor:

- od 6 do 12 godina - 3 dana

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

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, usvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
- roditelju, usvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
- invalidu - 3 dana

4. Godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

7.6. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 42.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Učilište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 61. stavka 1. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

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

7.7. Rok stjecanja prava na godišnji

Članak 43.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u smislu stavka 1. ovoga članka.

7.8. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 44.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka utvrđenog zakonom te
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

7.9. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 45.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan na način da radnici godišnji odmor u pravilu koriste od 1. srpnja do 31. kolovoza.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

7.10. Plaćeni dopust

Članak 46.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

Članak 47.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta - 5 dana
- smrt roditelja, bračnog druga, djeteta ili unuka - 5 dana
- smrt roditelja bračnog druga - 2 dana
- smrt brata ili sestre - 2 dana
- smrt djeda ili bake - 2 dana
- selidba u mjestu stanovanja - 1 dan
- selidba izvan mjesta stanovanja - 2 dana
- elementarne nepogode -5 dana
- teške bolesti člana uže obitelji - 2 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim susretima - 1 dan

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj 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, posvojitelji i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan zbog dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

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

7.11. Slobodna studijska godina

Članak 49.

Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno-nastavnih zvanja mogu nakon svakih 6 godina rada na Učilištu koristiti dodatnu slobodnu studijsku godinu u skladu s posebnim planom korištenja. Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan na prijedlog Upravnog vijeća.

7.12. Neplaćeni dopust

Članak 50.

Učilište može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe Učilišta.

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

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

8.1. Zaštita zdravlja radnika

Članak 51.

Učilište je obvezano osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a poglavito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavješćivati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

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

8.2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 52.

Učilište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 53.

Učilište je dužno imenovati osobu koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Dekan ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe dekan ili ovlaštenik će:

- ispitati radnika ili studenta koji je podnio pritužbu,
- ispitati osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika,
- utvrditi način i okolnosti uznemiravanja,
- te razmotriti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O radnjama iz prethodnog stavka sastavlja se zapisnik.

Ako Učilište u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzelo 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.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

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

8.3. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 54.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Učilište ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

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

8.4. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 55.

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

8.5. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 56.

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, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Učilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

8.6. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 57.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Učilište o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

8.7. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 58.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Učilište je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja takvih poslova Učilište je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

8.8. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 59.

Učilište može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće će dati Učilištu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Učilište dokaže da je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

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

8.9. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 60.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 62. stavka 1. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

8.10. Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 61.

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

IX. ZAŠTITA MAJČINSTVA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 62.

Posebna zaštita na radu, u skladu sa zakonom, Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom, osigurava se ženama, radnicama za vrijeme trudnoće i s malim djetetom i radnicima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

Učilište ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu.

Učilište može trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Članak 63.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na roditeljski dopust sukladno posebnom zakonu koji to regulira.

O tome koja će prava, prema odredbama zakona, uporabljivati poslije roditeljskog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnica je dužna pisano obavijestiti organizacijski dio u kojem radi najkasnije 30 (trideset) dana prije isteka obveznog porodnog dopusta.

Članak 64.

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

Članak 65.

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

Članak 66.

Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Ako poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Članak 67.

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

Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

Članak 68.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 69.

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

Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, Učilište ga je dužno vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S UČILIŠTEM

10.1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 70.

Radnik ne smije bez odobrenja Učilišta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Učilište (zakonska zabrana natjecanja).

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

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

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

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

XI. NAKNADA ŠTETE

11.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Učilištu

Članak 71.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu, dužan je štetu naknaditi.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

11.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 72.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako toga nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 300,00 kn, ako je prouzrokovana:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s rada,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 3. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Učilište može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva nakon tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva nakon pet godina od kada je šteta nastala. Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

11.3. Regresna odgovornost radnika

Članak 73.

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

11.4. Smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 74.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

11.5. Odgovornost Učilišta za štetu uzrokovanu radniku

Članak 75.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Učilište je dužno radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

XII. PLAĆE

12.1. Određivanje plaće

Članak 76.

Učilište ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga kolektivnim ugovorom.

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, Učilište je dužno isplatiti radniku primjerenu plaću.

Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, onda plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Učilište izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljene rad.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 77.

Učilište je dužno isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- 2) 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,
- 3) 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.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Učilište izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

12.2. Isplata plaće i naknade plaće

Članak 78.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

12.3. Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 79.

Učilište 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.

Ako Učilište 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 bilo dužno isplatiti.

Obračun iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

12.4. Pravo na povećanu plaću

Članak 80.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni 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.

12.5. Naknada plaće

Članak 81.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Učilišta.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Učilišta ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

12.6. Zabrana prijeboja

Članak 82.

Učilište ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće. Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

12.7. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 83.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

13.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Učilište i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Učilišta,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

13.2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 85.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

13.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 86.

Učilište i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

13.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Učilište može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili

organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

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

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Učilište ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Učilište koje je poslovno uvjetovanim otkazom dalo otkaz radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Učilište je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazalo iz poslovno uvjetovanih razloga.

13.5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 88.

Učilište i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

Članak 89.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć, kao na primjer :

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena,
- nepravovremeno obavještanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavještanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavještanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun do petog u narednom mjesecu.

Članak 90.

Teške povrede radnih obveza primjerice su:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Učilišta,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- ponavljano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Učilišta,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Učilišta od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika Učilišta,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te njihovim konzumiranjem za vrijeme radnog vremena,
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika,
- odnosno sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama Zakona, ovom Pravilniku, drugim aktima Učilišta ili ugovoru o radu, a posljedice su ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Učilištu, okrnjenje ugleda Učilišta ili ometanje postupka rada.

Sve navedeno može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenim Zakonom i ovim Pravilnikom.

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

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

13.6. Neopravdani razlozi za otkaz**Članak 91.**

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

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Učilišta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika 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.

13.7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 92.

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

13.8. Postupak prije otkazivanja

Članak 93.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Učilište je dužno radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Učilište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

13.9. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 94.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Učilištu proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Ako radnik na zahtjev Učilišta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Učilište mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

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

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

13.10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 95.

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

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg određuje Učilište, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, otkazni rok Zakona teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredilo Učilište, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

13.11. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 96.

Ako sud utvrdi da otkaz Učilišta nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

13.12. Otpremnina

Članak 97.

Radnik kojem Učilište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Učilištu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Učilištu.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, 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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

14.1. Pravo radnika na žalbu

Članak 98.

Radnik koji smatra da mu je Učilište povrijedilo neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno, to jest, od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Učilišta ostvarenje tog prava.

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

Članak 99.

Sve odluke o ostvarivanju prava izravno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka.

Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Učilišta.

Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 100.

Ako radnik nije na radu, odluka iz članka 101. dostavlja se putem dostavljača Učilišta ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Učilištu).

Potvrdu o dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan primitka.

Odbije li primitak odluke iz prijašnjeg stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču, a danom izvršene dostave smatra se treći dan od dana isticanja na oglasnu ploču.

U slučaju da radnik ima opunomoćenika, odluka se dostavlja opunomoćeniku.

Članak 101.

Radnik ima pravo protiv odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti, podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku 15 (petnaest) dana nakon primitka odluke.

U odluci o ostvarivanju prava Učilište je dužno dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Članak 102.

Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 103.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama dekan ili od dekana ovlaštena osoba će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom o radu.

Članak 104.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba dužna je u roku od 15 (petnaest) dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

14.2. Pravo radnika na sudski spor

Članak 105.

Radnici Učilišta obuhvaćeni ovim Pravilnikom imaju pravo na organiziranje radničkog vijeća i sindikalno organiziranje. U slučaju nepostojanja radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, radnici sve svoje sporove mogu rješavati ili kod Osnivača ili na nadležnom sudu.

Članak 106.

Radnik može u roku od 15 (petnaest) dana od primitka odluke ili protoka roka od 15 (petnaest) dana od uloženog zahtjeva zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Učilištu nije podnio zahtjev za zaštitu prava.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Članak 107.

Odredbe poglavlja XIV. ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 108.

Radnici zaposleni na Učilištu 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.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 109.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora, te ostalih akata Učilišta.

Članak 110.

Pravilnik je oglašen dana 8. prosinca 2013. na oglasnoj ploči Učilišta, te stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Učilišta.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika, prestaje vrijediti raniji Pravilnik o radu.

Predsjednik Upravnog vijeća:
Mr. Zlatko Musija

Dekan Učilišta:
Dr. sc. Igor Lorencin