

**SVEUČILIŠTE U RIJECI
STUDENTSKI CENTAR RIJEKA**

**PRAVILNIK O RADU
STUDENTSKOG CENTRA RIJEKA**

Rijeka, 2025.

Na temelju članka 23. Statuta Studentskog centra Rijeka i članka 26. Zakona o radu „Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 (dalje u tekstu: Zakon o radu), ravnatelj Studentskog centra Rijeka, nakon savjetovanja s radničkim vijećem, dana 08.07.2025. godine donosi

PRAVILNIK O RADU STUDENTSKOG CENTRA RIJEKA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Studentskog centra Rijeka (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnica i radnika (dalje u tekstu: radnik) zaposlenih u Studentskom centru Rijeka (dalje u tekstu: Poslodavac), organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u vezi s radom.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređene ugovorom o radu, a od osobite su važnosti za Poslodavca. Prava i obveze koje nastaju iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, a definirana su ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim zakonskim, podzakonskim ili internim aktom Poslodavca odnose se i na ravnatelja.

(3) Organizacija rada Poslodavca pobliže se uređuje Pravilnikom o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka, i to unutarnja organizacija, nazivi, djelokrug rada i radna mjesta po organizacijskim i radnim jedinicama, opis poslova pojedinog radnog mjesta, uvjeti koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta i broj bodova pojedinog radnog mjesta te druga pitanja od važnosti za unutarnji ustroj i način rada Poslodavca.

(4) Poslodavac je izvršio organizaciju rada po osnovnim djelatnostima koje su određene Statutom Sveučilišta u Rijeci i Statutom Studentskog centra Rijeka i temelj su za određivanje ustroja i načina rada Centra, a način organiziranja prikazan je glavi 2) UNUTARNJI USTROJ i prilogu I. ORGANIZACIJSKOJ SHEMI kao sastavnom dijelu Pravilnika o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka, koja je sastavni dio ovoga Pravilnika.

(5) Prilikom izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka automatski se ažurira organizacijska shema koja je sastavni dio ovoga Pravilnika.

Članak 2.

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

(2) Postupajući po odredbama ovog Pravilnika, Poslodavac će se pridržavati svih povoljnijih uvjeta rada ugovorenih za radnike ugovorom o radu, u skladu sa važećim zakonskim propisima i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

(3) Ukoliko stupi na snagu kolektivni ugovor čije je odredbe odlukom Vlade Republike Hrvatske ili nadležnog Ministarstva dužan primjenjivati Poslodavac, primjenjuju se odredbe tog ugovora, bez obzira na odredbe ovog Pravilnika.

(4) Za sve eventualne nedorečenosti ili nejasnoće koje dođu do izražaja u konkretnim situacijama tumačenje će dati ravnatelj te će se savjetovati s Radničkim vijećem.

Članak 3.

(1) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Radnik je obavezan savjesno, marljivo i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa

Članak 5.

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

(2) Ugovor o radu mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

(3) Ugovor o radu je sklopljen kad su se radnik i Poslodavac usuglasili o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

(1) Krivotvorenje isprava ili davanje netočnih podataka radi zasnivanja radnog odnosa i davanje lažnih izjava o činjenicama važnim za zasnivanje radnog odnosa predstavlja težu povredu.

Članak 7.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

(2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka, kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili određena stručna sprema i/ili struka.

Članak 8.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 9.

(1) Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

(2) Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj, poslovođa, odnosno voditelj ili radnik s određenim iskustvom kojeg odredi neposredni rukovoditelj, poslovođa, odnosno voditelj.

Članak 10.

(1) Pravilnikom o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta u Centru pored općih uvjeta propisanih zakonom, utvrđeni su uvjeti koji se određuju prema potrebi, ovisno o vrsti i složenosti poslova radnog mjesta (potrebna kvalifikacija za radno mjesto – stručna sprema, struka, posebni uvjeti (poznavanje rada na računalu i/ili poznavanje engleskog jezika) i radno iskustvo).

Članak 11.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan 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.

Članak 12.

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

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

(4) Poslodavac može uputiti radnika na kontrolni pregled kod doktora medicine rada, uključujući i pregled psihologa i psihijatra te na postupak utvrđivanja je li radnik na radnom mjestu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(5) Neodazivanje pozivu za liječnički pregled, bez opravdanog razloga (bolest i sl.), predstavlja težu povredu radne obveze.

(6) Poslodavac može organizirati kontrolu bolovanja radnika na način da uputi zahtjev HZZO-u da izvrši kontrolu bolovanja.

(7) Poslodavac može organizirati kontrolu bolovanja radnika i na način da uputi jednu ili dvije osobe koje imenuje odlukom da obave posjetu u svrhu kako kontrole, tako i obilaska radnika s ciljem i da radniku pomogne te mu odnese prigodan dar.

(8) Osoba koja vrši kontrolu ne smije ulaziti u stambeni prostor radnika na bolovanju, osim u slučaju da bude pozvana.

Članak 13.

(1) Ako je kod Poslodavca zaposlen maloljetnik ili se provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno ako je Poslodavac organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan je pritom voditi računa o tome da kod kod radnika ili drugih osoba koje na zakonit način sudjeluju u radu kod Poslodavca (studenata, osoba koje rade po posebnom propisu i sl.), a koji su u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu ili ovim Pravilnikom.

(3) U slučaju da je radnik izabran i imenovan za ravnatelja Poslodavca, a zaposlen je kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na neodređeno vrijeme miruje, a po prestanku mandata

ili drugog osnova prestanka obavljanja dužnosti, nastavlja raditi kod Poslodavca na neodređeno vrijeme na poslovima koje je prethodno obavljao, odnosno kako je to utvrđeno ugovorom o radu za obavljanje poslova ravnatelja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) Poslodavac s istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(6) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, smije neprekinuto biti duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije i ako je to zbog nekih drugih objektivnim razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Samovoljni dolazak Radnika na posao nakon isteka vremena za koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen, bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Poslodavca.

(10) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(11) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 10. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(12) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac je dužan radniku, ukoliko je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Obvezni sadržaj ugovora o radu

Članak 16.

(1) Ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu obvezno sadrži podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te 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, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanju, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto pojedinih podataka koje predviđa Zakon o radu, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili Pravilnik Poslodavca kojim se uređuju ta pitanja.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 17.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 18.

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod Poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Poslodavac mogu ugovoriti.

Članak 19.

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(7) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Dodatni rad

Članak 20.

(1) U slučaju dodatnog rada kod drugoga poslodavca, radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(2) Neobavješćavanje Poslodavca o ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.

(3) Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca.

(4) Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(5) Ako radnik zbog rasporeda kod drugog poslodavca ne dođe raditi na rad kod Poslodavca sukladno svojem rasporedu radnog vremena, to predstavlja povredu ugovornih obveza.

Članak 21.

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa kod Poslodavca, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s Poslodavcem.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 22.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac će upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

(3) Smatra se da radnika nije potrebno osposobiti za općepoznate činjenice poput zatvaranja i otvaranja vrata, prelazak preko ulice, korištenje općepoznatih kućanskih aparata i opreme, rad s općepoznatim sredstvima, korištenje općepoznatih materijala, podizanje i transport općepoznatih predmeta i slična znanja koja se primjenjuju u svakodnevnom radnom i životnom okolišu.

(4) Smatra se da je radniku poznato da će se ozlijediti ili oboljeti ako poduzima općepoznate rizične radnje i svako drugo općepoznato rizično ponašanje.

- (5) Poslodavac će osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (6) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (7) Radnik je u provedbi mjere zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu.
- (8) Radnik je dužan bez odlaganja odmah obavijestiti neposrednog voditelja odnosno stručnjaka zaštite na radu o događaju koji može ugroziti život, zdravlje ili sigurnost radnika.
- (9) Kod Poslodavca je zabranjen rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava te je zabranjeno unošenje alkohola ili drugih opojnih supstanci u radne prostore Poslodavca.
- (10) Pušenje je, sukladno posebnom zakonu zabranjeno u svim prostorima kod Poslodavca.
- (11) Radnik je dužan pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.
- (12) Svaki rukovoditelj, voditelj, poslovođa ili šef organizacijske/radne jedinice dužan je prvog radnog dana radnika upoznati s procesom rada, pravima i obavezama te mjerama sigurnosti.

Članak 23.

- (1) Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.
- (2) Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

Članak 24.

- (1) Radnici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se dostaviti ovlaštenoj osobi u roku od osam (8) dana od izmjene.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 25.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.
- (3) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (4) Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikata s ovlastima radničkog vijeća (dalje u tekstu: radničko vijeće).

(5) Poslodavac, osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 26.

(1) Ovlašteni radnik Poslodavca koristit će podatke iz članka 24. ovoga Pravilnika isključivo za namjenu zbog koje su i prikupljeni, a trećim osobama priopćit će ih tek kada je to određeno zakonom ili drugim važećim propisom.

Članak 27.

(1) Pri korištenju podataka iz članka 24. ovoga Pravilnika ovlašteni radnik koji ih prikuplja, obrađuje, dostavlja trećim osobama i nadležnim tijelima, dužan je voditi brigu o mogućnosti zlorabe takvih podataka i o obvezi zaštite privatnosti.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 28.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

(3) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(8) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Članak 29.

(1) Probni rad i rezultate rada radnika prati i ocjenjuje komisija koju imenuje ravnatelj, u sastavu od tri člana, od kojih je jedan član istog ili sličnog zanimanja kao i radnik čiji se rad prati i ocjenjuje.

(1) Prilikom ocjene rezultata probnog rada radnika, uzima se u obzir njegovo stručno znanje i osobna sposobnost za organizaciju rada i slično.

Članak 30.

(1) Ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu, komisija iz članka 29. ovoga Pravilnika dužna je, najkasnije osam dana prije isteka probnog rada radnika, dostaviti ravnatelju ocjenu rezultata probnog rada u pisanom obliku.

(2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

(4) Ako su radnik i Poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

(5) Komisija je dužna obavijestiti radnika o ocjeni rezultata probnog rada.

Potreba posla

Članak 31.

(1) U slučaju nužde i potrebe, a po nalogu Poslodavca, radnik je obavezan, sve dok traje potreba obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen (osobito viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla, zastoje u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti).

Pripravnici

Članak 32.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

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

(3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 33.

(1) Pripravnički staž traje najduže:

1. Za poslove za koje se traži KV, SSS ili VKV	6 mjeseci
2. Za poslove za koje se traži VŠS ili VSS	12 mjeseci

Članak 34.

(1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanje pripravnika za samostalni rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 35.

(1) Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe redovito praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.

Članak 36.

(1) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

Članak 37.

(1) Centar, sukladno mogućnostima i potrebama rada, omogućava radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnici su dužni, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad na koja su upućena od strane Centra i na njegov teret.

(3) Radnik je nakon završenog školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja dužan raditi u Centru 5 (pet) godina.

(4) Radnik koji da otkaz, dobije otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem, dobije izvanredni otkaz ili mu radni odnos prestane sporazumno, osim ako ide u mirovinu, prije isteka roka od 5 (pet) godina od dana završetka školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, dužan je Centru nadoknaditi troškove školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

(5) Centar radnika na njegov zahtjev može uputiti na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako procijeni da bi tako stečena znanja mogla biti korisna, izravno ili neizravno, za Centar, odnosno za osposobljavanje radnika u djelatnostima Centra.

(6) Radnik koji da otkaz, dobije otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem, dobije izvanredni otkaz ili mu radni odnos prestane sporazumno, osim ako ide u mirovinu, prije isteka roka od 5 (pet) godina od dana završetka školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, a kojeg je na njegov zahtjev Centar uputio na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, dužan je Centru vratiti ukupan trošak školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja uvećan za 50% ukupnog troška.

(7) Prije upućivanja na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje Centar i radnik sklapaju poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama, bilo da je upućen od strane Centra ili na njegov zahtjev.

(8) Centar može provesti interno obučavanje (osposobljavanje) iz svog djelokruga rada za radnike koji su tijekom rada u Centru svojim sposobnostima i zalaganjem na poslu, stekli određena radna iskustva i znanja za obavljanje složenijih poslova te o tome izdati internu potvrdu.

(9) Interna potvrda vrijedi samo u Centru.

(10) Interna potvrda je temelj za aneks ugovora o radu ili novi ugovor o radu za složenije poslove – više rangirano radno mjesto.

(11) Interno obučavanje (osposobljavanje) utvrđeno je programom internog obučavanja (osposobljavanja) kojeg donosi Centar i vrijedi samo u Centru.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 38.

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

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Puno radno vrijeme radnika kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Radnik može zasnovati radni odnos kod Poslodavca s nepunim radnim vremenom ako priroda i okolnosti obavljanja određenih poslova uvjetuju da se ti poslovi obavljaju u vremenu kraćem od punog radnog vremena (manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana, obavljanje dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i slično).

(4) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu, ovisno o potrebama Poslodavca.

(5) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu odnosno u slučaju dodatnog rada.

(6) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(8) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac je dužan radniku, ako je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(9) Plaća i druga materijalna prava radnika (regres za godišnji odmor, božićnica i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(10) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(11) Neobavješćavanje Poslodavca o ugovoru o radu iz stavka 10. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Prekovremeni rad

Članak 40.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(4) Poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

(6) Odluku o prekovremenom radu donosi ravnatelj.

Raspored radnog vremena

Članak 41.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) O rasporedu radnog vremena i nejednakom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

(4) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

(5) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(6) Pod prijemkom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(7) Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom i nepunom radnom vremenu.

(8) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(9) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ugovoreno drukčije.

Dvokratni rad

Članak 42.

(1) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.

Rad u smjenama

Članak 43.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurat će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Noćni rad

Članak 44.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

(2) Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

(4) Za maloljetnike rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Članak 45.

(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

(2) U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Obaveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 46.

(1) Poslodavac će noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Evidencija o radnicima i o radnom vremenu i korištenje radnog vremena

Članak 47.

(1) Kod Poslodavca se vodi evidencija o radnicima i o radnom vremenu.

(2) Radnik je dužan pridržavati se odluke o rasporedu radnog vremena koju donosi ravnatelj, odnosno s radom treba započeti i završiti prema propisanom početku i završetku rada.

(3) Napuštanje mjesta rada dopušteno je samo uz znanje i dozvolu neposrednog rukovoditelja.

(4) Utvrđuje se da je obveza svih radnika da se uredno prijavljuju na postavljene aparate za evidenciju dolazaka i odlazaka s posla, a o čemu se vodi računa kod provođenja internih kontrola Poslodavca.

(5) Ukoliko radnik ostaje na poslu u zgradi uprave duže od 15 minuta ili dolazi na posao 15 minuta ranije, dužan je o tome obavijestiti neposrednog rukovoditelja i zatražiti dopuštenje, uz uvjet da posjeduje šifru za otvaranje i zatvaranje vrata.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 48.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(5) Odluku o korištenju odmora (stanke) donosi ravnatelj.

(6) Odmor (stanka) se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 49.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na ugostiteljsko turističkim poslovima kada se oni obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu, te u drugim slučajevima kada to zahtjeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju (turistička sezona, posebna događanja i slično) osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.
- (3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Tjedni odmor

Članak 50.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (3) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, te je Poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.
- (2) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno Zakonu o radu.

Članak 52.

- (1) Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:
 - 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana
 - 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih danadodaje još:

R.br.	Kriterij	Broj radnih dana
1.	S osnova složenosti poslova	
	Radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja	4 radna dana
	Radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja	3 radna dana
	Radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja	2 radna dana
	Radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. i III. stupnjem obrazovanja	1 radni dan
2.	S osnova radnog staža	
	Na svakih šest godina radnog staža radnika	1 radni dan
	Na 20 i više godina ukupnog radnog staža kod Poslodavca	1 radni dan
3.	S osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja	1 radni dan
4.	Samohrani roditelj	2 radna dana
5.	Za svako dijete do 15 godina života	1 radni dan

(2) Osim malodobnih radnika i radnika koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem, zbog čega im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme i staž s uvećanim trajanjem, najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz prethodnog stavka je trideset (30) radnih dana.

(3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i plaćeni dopust.

(4) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.

(5) Radnik ne može po povratku s bolovanja odmah koristiti godišnji odmor, osim u iznimno opravdanim slučajevima i ako organizacija rada kod Poslodavca to dopušta. Na radu mora biti najmanje tjedan dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 53.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 54.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 51. i 52. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 55.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 54. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 51. i 52. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od odredaba članka 51., 52. i 54. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (4) Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (5) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (6) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 56.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 57.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. 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 omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora

Članak 58.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika s malodobnom djecom.

(2) Raspored - plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj na prijedlog rukovoditelja, poslovođe, odnosno voditelja, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora te o rasporedu korištenja obavještava radnike, a do tada se radniku može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

(4) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(5) Radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

(6) Tijekom godine može se odstupiti od plana korištenja godišnjeg odmora ukoliko je to uvjetovano potrebama organizacije rada, odnosno potrebama radnika koje se mogu uskladiti s potrebama procesa rada.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 59.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja važnih i neodgodivih potreba procesa rada.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj na prijedlog neposrednog rukovoditelja/voditelja/poslovođe.

(3) Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno nastavljanje godišnjeg odmora.

(4) Ako radnik zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) prekine korištenje godišnjeg odmora, ima ga pravo nastaviti koristiti samo do datuma koji je odlukom o godišnjem odmoru bio predviđen za povratak na rad, a ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno u dogovoru s Poslodavcem.

Plaćeni dopust

Članak 60.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

R.br.	Slučajevi	Broj radnih dana
1.	Sklapanje braka	5 radnih dana
2.	Rođenje djeteta	3 radna dana

3.	Smrt supružnika, životnog partnera, roditelja, djece	7 radnih dana
4.	Smrt djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji	7 radnih dana
5.	Smrt braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera	2 radna dana
6.	Smrt očuha i maćehe	2 radna dana
7.	Selidbe	2 radna dana
8.	Teže bolesti i liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
9.	Elementarne nepogode većih razmjera	5 radnih dana
10.	Dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 radni dan
11.	Školovanje, osposobljavanje i obrazovanje	6 radnih dana

(2) Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovoga članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovoga članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj, a izostanak s posla radnik je dužan opravdati vjerodostojnim dokumentom (smrtni list, rodni list, vjenčani list i sl.) u roku od 15 dana od dana nastanka slučaja, osim ako Poslodavac to otkloni kao nepotrebno.

(3) Radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz stavka 1. pod rednim brojem 11. ovoga članka dužan je vrijeme korištenja dopusta dogovoriti s Poslodavcem.

(4) Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. pod rednim brojem 11. ovoga članka pripada radniku ako je na školovanje/osposobljavanje/ obrazovanje upućen od strane poslodavca ili se školuje, obrazuje, osposobljava za potrebe obavljanja poslova kod poslodavca i u dogovoru s poslodavcem.

(5) Članom uže obitelji iz stavka 1. pod rednim brojem 8. ovoga članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(6) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

(7) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(8) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(9) Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovoga članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust najviše do 7 dana u godini, osim prava na plaćeni dopust radi dobrovoljnog davanja krvi kojeg radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi i prava na plaćeni dopust radi

smrti iz stavka 1. pod rednim brojem 3., 4., 5., 6., a u kojim slučajevima radnik ima pravo na opetovano odsustvo s rada uz naknadu plaće neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(10) Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvo s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovoga članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

(11) Odluku o pravu na dopust uz naknadu plaće iz ovoga članka donosi ravnatelj.

Neplaćeni dopust

Članak 61.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ako to dopušta priroda posla.

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

Članak 62.

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u opravdanim slučajevima.

(2) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana iznimno na pisani obrazloženi zahtjev radnika.

(3) Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom objavit iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) O potrebi korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, radnik treba obavijesti Poslodavca odnosno svojeg neposrednog rukovoditelja ili u slučaju hitnosti bilo kojeg drugog radnika.

(4) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava iz stavka 1. ovoga članka, zatražiti od radnika dokaz o osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 65.

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

(2) 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 66.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

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

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(4) Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

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

Članak 67.

(1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

(3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, 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.

(4) 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 bi imao pravo.

Članak 68.

(1) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(2) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 1. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

(5) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 4. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

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

Članak 69.

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

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

(3) Zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad utvrđuje se sukladno Zakonu o radu.

Članak 70.

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

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 71.

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

(2) Ako zbog opravdanog razloga 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.

Članak 72.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 73.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 72. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 72. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 74.

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

IX. PLAĆE

Osnovna plaća

Članak 75.

(1) Osnovna plaća radnika iskazana je u bodovima na temelju složenosti poslova i uvjeta rada na određenom radnom mjestu.

(2) Osnovnu plaću čini umnožak bodova radnog mjesta i vrijednosti boda.

(3) Osnovna plaća utvrđena ovim Pravilnikom pripada radniku za puno radno vrijeme i redoviti radni učinak.

Članak 76.

(1) Vrijednost boda utvrđuje se u bruto iznosu od 0,3171 EUR.

Članak 77.

(1) Broj bodova pojedinog radnog mjesta u Studentskom centru Rijeka iskazan je u Pravilniku o unutarnjem ustroju radnih mjesta Studentskog centra Rijeka.

Članak 78.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća, dodaci, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(3) Plaća se radniku u pravilu isplaćuje najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(4) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 79.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

(2) Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovoga članka pripada radniku za ukupni radni staž.

(3) Pod radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, a koje se utvrđuje iz potvrde o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ili iz ispisa elektroničkog zapisa o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, uvećano za tekući radni staž kod Poslodovaca.

(4) Produženo osiguranje se ne uračunava u radni staž iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 80.

(1) Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

R.br.	Dodaci	Postotak
1.	Za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom	50%
2.	Za rad nedjeljom	50%
3.	Za noćni rad	40%
4.	Za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
5.	Za dvokratni rad	10%
6.	Za prekovremeni rad	50%

(2) Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena koji se naređuje pod uvjetima utvrđenim zakonom.

(3) Pravo na uvećanje plaće za dodatke utvrđene stavkom 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

(4) Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovoga članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 3. ovoga članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

Plaća pripravnika

Članak 81.

(1) Pripravnik ima pravo na plaću u visini od 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.

Naknada plaće

Članak 82.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće iz tekućeg mjeseca tijekom godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, blagdana, neradnih dana utvrđenih Zakonom, školovanja, prekvalifikacija i stručnog obrazovanja na koje je upućen za potrebe Poslodavca, korištenja godišnjeg odmora i u drugim opravdanim razlozima određenim Zakonom.

(2) Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Članak 83.

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

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 84.

(1) U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca u visini utvrđenoj Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju „Narodne novine“ br. 80/13, 137/13, 98/19, 33/23 odnosno drugom relevantnom propisu o zdravstvenom osiguranju.

(2) Naknada plaće u visini 100% osnovice iz utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju „Narodne novine“ br. 80/13, 137/13, 98/19, 33/23 odnosno drugom relevantnom propisu o zdravstvenom osiguranju, pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

Članak 85.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

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

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

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za godišnji odmor (regres)

Članak 86.

- (1) Radniku se može isplatiti naknada za godišnji odmor (regres), sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca odnosno ako su osigurana sredstva za tu namjenu.
- (2) Odluku o isplati naknade za godišnji odmor (regres) kojom se pobliže definira iznos i uvjeti isplate donosi ravnatelj.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 87.

- (1) Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene utvrđenog poreznim propisima.
- (2) Odluku o otpremnini iz ovoga članka donosi ravnatelj.
- (3) Sva prava radnika iz ovoga članka (otpremnina) se automatizmom i u punom iznosu odnose i na ravnatelja, osim ako Upravno vijeće ne donese drugačiju odluku.

Jubilarne nagrade

Članak 88.

- (1) Poslodavac može radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod Poslodavca, najviše do visine neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršениh:
 - 10 godina radnog staža
 - 15 godina radnog staža
 - 20 godina radnog staža
 - 25 godina radnog staža
 - 30 godina radnog staža
 - 35 godina radnog staža
 - 40 i svakih navršениh pet godina radnog staža.

- (2) Radnik ima pravo na puni iznos jubilarne nagrade neovisno o ugovorenom radnom vremenu.

- (3) Poslodavac može jubilarnu nagradu isplatiti radniku prvoga narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, odnosno može je isplatiti najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Potpore

Članak 89.

- (1) Radnicima se može isplatiti jednom godišnje pomoć u vidu potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana radi teže bolesti radnika.
- (2) Naknada može iznositi najviše do iznosa propisanim poreznim propisima koji se mogu isplatiti neoporezivo.
- (3) Radniku koji je osobito teškog zdravstvenog stanja ili u teškom materijalnom položaju može se odlukom ravnatelja dati financijska pomoć ili poklon u naravi, ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva i prema mogućnostima Poslodavca.

(4) Radnik kojem umre član obitelji (supružnik, životni partner, dijete ili roditelj), radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, može dobiti potporu najviše do iznosa propisanim poreznim propisima koji se mogu isplatiti neoporezivo.

(5) Obitelj umrlog radnika može dobiti potporu do visine zakonom predviđenog neoporezivog iznosa.

(6) Ravnatelj može odluku o isplati potpore iz stavaka 1. i 3. ovoga članka donijeti na temelju pisane i dokumentirane molbe radnika.

Članak 90.

(1) Prilikom rođenja djeteta radniku se može isplatiti potpora sukladno odredbama poreznih propisa, odnosno u skladu s mogućnostima Poslodavca.

(2) Iznos potpore iz ovoga članka isplatit će se ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva i prema mogućnosti Poslodavca.

(3) Ukoliko su u radnom odnosu kod Poslodavca oba roditelja zaposlena, pravo na potporu ostvaruje samo majka za dijete.

Članak 91.

(1) Radnike Poslodavac može osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata, ukoliko su osigurana financijska sredstva i sukladno mogućnostima Poslodavca, kao i za druge vrste osiguranja.

Članak 92.

(1) Radnicima se može isplatiti potpora i u drugim slučajevima utvrđenim odredbama poreznih propisa.

(2) Iznos i vrsta potpore iz ovoga članka isplatit će se sukladno odluci ravnatelja.

Darovi djeci radnika

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku, koji ima dijete do 15 godina života, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 94.

(1) Za službeno putovanje radniku pripada dnevica u iznosu koji je utvrđen poreznim propisom i refundacija troškova putovanja te nadoknada troška korištenja privatnog automobila u službene svrhe.

(2) Pod službenim putovanjem iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se putovanje radnika u mjesto različito od mjesta u kojem je mjesto rada, a čija je udaljenost veća od 30 km, poduzeto na temelju valjanog putnog naloga za službeno putovanje.

(3) Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

(4) Valjanim putnim nalogom za službeno putovanje smatra se putni nalog što ga je odobrio, izdao i potpisao ravnatelj ili od njega za to ovlaštena osoba.

(5) Prije polaska na službeno putovanje osobi na koju glasi putni nalog može se isplatiti akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje.

Članak 95.

(1) Na temelju valjanog putnog naloga za službeno putovanje radnik koji je bio na službenom putovanju, podnosi obračun troškova službenog putovanja u roku od 5 dana od dana završetka službenog putovanja.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka odgovara za točnost podnijetog obračuna troškova službenog putovanja.

Članak 96.

(1) Radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na:

- dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu do i od mjesta u koje je radnik upućen na službeni put u visini stvarnih izdataka i
- naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.

Članak 97.

(1) Na službeno putovanje mogu biti upućene i osobe koje nisu radnici Poslodavca na način i uz uvjete određene zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 98.

(1) Za prijevoz tijekom službenog putovanja radnik se može koristiti prijevoznim sredstvom naznačenim u nalogu za službeno putovanje.

(2) Troškovi prijevoza zrakoplovom, vlakom, brodom i autobusom nadoknađuju se radniku samo do i od mjesta u koje je radnik upućen na službeni put na temelju priloženih odgovarajućih karata.

Članak 99.

(1) Radniku će se nadoknaditi i drugi potrebni troškovi službenog putovanja, kao što su: troškovi poštarine i službenih telefonskih razgovora, cestarine, mostarine, troškovi prolaska kroz tunele, rezervacije sjedišta, autobusne/tramvajske karte uz iz članka 98. stavka 2. ovoga Pravilnika, karte od parkirališta te troškovi prijenosa i nabavke potrebnog materijala za rad i dr.

(2) Troškovi reprezentacije u mjestu službenog putovanja učinjeni tijekom službenog putovanja priznaju se radniku samo ako ih odobri ravnatelj te ako radnik posjeduje vjerodostojnu ispravu tj. račun izdan na Poslodavca.

Članak 100.

(1) Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na nadoknadu sukladno odredbama poreznih propisa.

Nagrade učenicima i studentima

Članak 101.

(1) Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore Poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ukoliko učenik i student s Poslodavcem ne ugovore drukčije.

- (2) Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku, učenicima i studentima pripada nagrada razmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:
- a) učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod Poslodavca,
 - b) studentima I. godine 50%, II. godine 60% i III. godine 70 % i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod Poslodavca.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 102.

- (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 tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 103.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Odlukom ravnatelja mogu se utvrditi uvjeti i načini smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Članak 104.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, novčanog iznosa po raznim osnovama (svaki materijalni trošak, uključujući i kazne, naknade, i dr.), a ako ovih nema, procjenom.

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

Članak 105.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od dužnosti naknade štete

Članak 106.

(1) Radnik se može potpuno ili djelomično osloboditi plaćanja naknade štete pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, a poduzeo je sve da se šteta otkloni te u jednom od sljedećih slučajeva:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca
- ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanje naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija (o lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz)
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju, skrbniku ili ukoliko je osoba u međuvremenu umirovljena ili nezaposlena
- ako se radi o manjoj šteti.

Zaštita radnika i rukovoditelja za štetu po odgovornosti za druge

Članak 107.

(1) Radnicima ili rukovoditeljima (osobe s posebnim ovlastima i odgovornostima koji su prema Pravilniku o unutarnjem ustroju radnih mjesta na rukovodećim radnim mjestima) koji su odgovorni za njih, bilo da su štetu počinili radnici ili sami rukovoditelji uslijed njihovih propusta iz poslovanja djelatnosti Poslodavca, Poslodavac može nadoknaditi nastale troškove ako šteta nije učinjena namjerno.

(2) Obaveza naknade štete i troškova iz prethodnog stavka vrijedi i nakon što radnik ili rukovoditelj prestane raditi na tim poslovima ili kod Poslodavca (ravnatelj/pomoćnici ravnatelja/rukovoditelji/voditelji/poslovođe i dr.).

(3) Šteta je svaki materijalni trošak, uključujući i kazne, odnosno odštetni zahtjev i trošak obrane i pravnog zastupanja, a koji je nastao uslijed propusta iz poslovanja djelatnosti Poslodavca i izvršenja profesionalnih usluge prema trećim osobama ili propusta u njihovom izvršenju (sudski ili arbitražni postupak, kazneni postupak povezan s djelatnošću, bilo koji upravni ili regulatorni postupak, postupak u svezi zapošljavanja i dr., odnosno iznos naknade štete, troškova postupka i zastupanja, nagodbe i dr.).

Članak 108.

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

(2) Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 109.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Poslodavca
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 110.

(1) Ponudu za sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

Otkaz ugovora o radu

Članak 111.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 112.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 113.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 114.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(1) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 115.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni rok, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 116.

(1) Poslodavac 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 117.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

Otkazni rok

Članak 118.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljinog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

(6) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 119.

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

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

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) 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.

Članak 120.

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

Članak 121.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 122.

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

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

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava 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 odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 123.

(1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 124.

(1) Radnik kojem Poslodavac 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 s Poslodavcem.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 125.

(1) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu ne smije se 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 kod Poslodavca.

(2) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Iznimno, ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka može biti i veći ukoliko su osigurana sredstva za tu namjenu i prema mogućnostima Poslodavca, a odluku o tome donosi ravnatelj.

(4) Radniku kojem prestaje radni odnos kod Poslodavca bez obzira na pravni osnov (poslovno uvjetovani otkaz, osobno uvjetovani otkaz, sporazumni otkaz, u slučajevima mirnog rješenja spora odnosno u postupku mirenja/arbitraže i prije pokretanja ili tijekom sudskog postupka i u procesu mirenja) ravnatelj može Odlukom odobriti isplatu otpremnine/naknade/davanja ovisno o poslovnoj politici Centra i materijalnim mogućnostima. Ukoliko nije određena zakonom, visinu otpremnine/naknade/davanja određuje ravnatelj uz obrazloženje kriterija i mjerila.

Izdavanje potvrde o zaposlenju

Članak 126.

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 127.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest 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 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 128.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj u skladu sa Statutom Studentskog centra Rijeka, a za ravnatelja predsjednik Upravnog vijeća.

XV. DOSTAVA ODLUKA, OBAVIJESTI I DRUGIH PISANIH AKATA

Članak 129.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obaveza radnika, obavlja se u pravilu uručenjem istih radniku uz potpis primitka, pri čemu prilikom dostave uz dostavljača prisutne mogu biti još i druge osobe koje odredi Poslodavac radi potvrde primitka.

(2) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena iz stavka 1. ovoga članka, pismeno mu se pred njim ostavlja na radnom mjestu i o tome se sačinjava službena zabilješka, koju potpisuje osoba koja je uručivala pismeno i druga osoba odnosno osobe koje su tome nazočile, u kojem slučaju se dostava smatra izvršena danom kada je radniku dostavljeno pismeno za koje je odbio potpisati primitak.

(3) Ako se radniku, zbog njegove nenazočnosti na radu, ne može pismeno iz stavka 1. ovoga članka dostaviti na njegovu mjestu rada, dostava će se obaviti na njegovu posljednju kućnu adresu, koju je prijavio Poslodavcu, i to preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili putem službenog dostavljača (tvrtke koja obavlja dostavu pošte).

(4) U slučaju da pismeno iz stavka 1. ovoga članka nije uspješno dostavljeno na kućnu adresu Radnika, Poslodavac će dostavu odmah ponoviti na isti način naveden u stavku 3. ovoga članka.

(5) Ako je primitak pismena iz stavka 1. ovoga članka svojim potpisom potvrdio radnik, odnosno član njegova kućanstva, dostava se smatra urednom.

(6) U slučaju kada se pismeno iz stavka 1. ovoga članka dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom s povratnicom ili putem službenog dostavljača (tvrtke koja obavlja dostavu pošte) te isto bude odbijeno od strane radnika odnosno nije bilo moguće izvršiti dostavu jer je radnik nepravodobno Poslodavca obavijestio o promjeni adrese stanovanja ili nije bilo moguće izvršiti dostavu nakon ponovljenog slanja (radnik nije podignuo

pismeno i sl.), pismeno iz stavka 1. ovoga članka će se bez odgađanja istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samom pismenu mora zabilježiti:

- razlog zbog kojeg pismeno iz stavka 1. ovoga članka nije uručeno radniku
- datum kada je dostava pokušana
- datum kada je pismeno iz stavka 1. ovoga članka istaknuto na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 130.

(1) Dostavu pismena iz članka 129. stavka 1. ovoga Pravilnika (osim otkaza i odluka povodom radnikovog zahtjeva za zaštitu prava) Poslodavac može izvršiti na službenu e-mail adresu radnika ili na radnikovu privatnu e-mail adresu ako ju je radnik dao Poslodavcu, ako je dao izjavu Poslodavcu da to može ispisati i pohraniti te ako Poslodavac ima dokaz da je pismeno dostavio.

Članak 131.

(1) Osim na način određen člankom 129. stavkom 1. ovoga Pravilnika, dostava otkaza i odluka povodom radnikovog zahtjeva za zaštitu prava može se obaviti u elektroničkom obliku, po sljedećim uvjetima:

- da se dostavlja na radnikovu službenu e-mail adresu ili na radnikovu privatnu e-mail adresu ako ju je radnik dao Poslodavcu
- da radnik ima mogućnost odluku ispisati i pohraniti i ako je dao izjavu Poslodavcu da to može ispisati i pohraniti
- da Poslodavac ima dokaz da je odluku radniku dostavio.

(2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se u radnikovo radno vrijeme, i to samo ako je radnik na radu, a ako je radnik odsutan s posla dostavlja se na način određen člankom 129. ovoga Pravilnika.

Članak 132.

(1) Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 133.

(1) Radnici sve svoje zahtjeve i sl. mogu dostaviti osobno u papirnatom obliku izravno Poslodavcu, poštom ili elektroničkim putem na službenu e-mail adresu Poslodavca ili ovlaštenim osobama Poslodavca na njihove službene e-mail adrese.

XVI. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 134.

(1) Radnici Poslodavca odgovaraju za povredu radnih obveza ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju ili u svezi s radom.

(2) Rukovoditelji/voditelji/poslovođe odjela/službi/objekata smještaja/ugostiteljskih objekata odgovorne su osobe u pravnoj osobi zadužene za zakonito poslovanje u domeni svoga rada sukladno radnom mjestu i za sve ostale poslove čije izvršenje je naloženo od strane ravnatelja bilo usmenim ili pisanim putem, te za provođenje propisa Republike Hrvatske, internih akata Sveučilišta i Poslodavca koji se odnose na njihov djelokrug poslova.

(3) Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radnih obveza, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i povredu radnih obveza.

(4) Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radnih obveza ako je izvršeno djelo propisano kao povreda radnih obveza.

Vrste povreda radnih obveza

Članak 135.

- (1) Povrede radnih obveza mogu biti lake i teške.
- (2) Lake i teške povrede radnih obveza propisane su ovim Pravilnikom te drugim aktima Poslodavca.

Lake povrede radnih obveza

Članak 136.

- (1) U lake povrede radnih obveza spada svako neprimjereno ponašanje koje nije obuhvaćeno ili se ne smatra težom povredom radne obveze.

Teške povrede radnih obveza

Članak 137.

- (1) Teške povrede radnih obveza su sve one koje Poslodavac takvima procijeni vezane za interese Poslodavca, a osobito:

- svako ponašanje koje je suprotno i predstavlja povredu Zakona i drugih propisa, a osobito onih koji reguliraju poslovanje i postupanje poslodavca, kao što su Zakon o radu, Zakon o ugostiteljstvu, Zakon o financijskom poslovanju i računovodstvu neprofitnih organizacija, Zakon o ustanovama, Zakon o javnoj nabavi, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o hrani, Zakon o zaštiti od požara i drugi
- uznemiravanje radne sredine neistinitim podacima kako prema drugim radnicima tako i prema korisnicima usluga
- stvaranje i poticanje loših međuljudskih odnosa
- konzumiranje alkohola ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme rada, te dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti
- neopravdan izostanak s posla
- neizvršavanje, nesavjesno, neuredno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje obveza iz ugovora o radu i naloga Poslodavca
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja ravnatelja
- uporaba nevjerodostojne isprave i drugih dokumenata u cilju ostvarivanja pojedinih prava
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu koje nanosi štetu ugledu Poslodavca
- nedoličan odnos prema strankama i iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti prema ljudima
- drzak, nepristojan i nekorektan odnos prema ostalim radnicima, poslovnim partnerima i svakoj drugoj osobi vezano uz rad
- nedolično ponašanje prema ravnatelju, nadređenom i drugim radnicima
- odbijanje potrebne suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga
- odbijanje pružanja stručne pomoći nadređenog radnika drugim, posebno novoprimljenim radnicima
- svaka zloupotreba, kao i nezakonito i protivno internim propisima korištenje informatičke opreme, internet priključaka i elektroničkih medija
- zadržavanje radnika u poslovnim prostorijama u kojima nema radnih obaveza, kao i dolazak u radne prostorije izvan radnog vremena radnika kojima ometa proces rada ili uznemirava radnike, osim ako isto nije dogovoreno s neposrednim rukovoditeljem
- svako ponašanje radi kojega je dva puta izrečena kazna za laku povredu radne obveze

- odbijanje izvršenja radnih zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi
- odavanje službene, poslovne ili druge tajne u vezi s obavljanjem poslova, uključujući i podatke o plaći
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- izazivanje svađe, tučnjave, nerada i provokacije radnika za vrijeme rada
- vrijeđanje i šikaniranje radnika po bilo kojoj osnovi za vrijeme rada i u radnim prostorijama
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova
- otuđenje imovine Poslodavca ili korisnika usluga
- uništavanje odnosno oštećenje imovine Poslodavca nemarom ili namjerom
- nepristupanje na obvezni zdravstveni pregled vezan za djelatnost Poslodavca, provjeru stručne osposobljenosti za siguran rad, polaganje stručnog ispita i sl.
- neobavješćivanje poslodavca o činjenicama bitnim za trajanje radnog odnosa
- zakidanje korisnika usluga u: normativima obroka, kvaliteti hrane, te urednosti i čistoći restorana, soba i drugih prostorija koje koriste korisnici usluga, te u nekvalitetnom pružanju usluga studentima iz djelatnosti Poslodavca (prehrana, smještaj i zapošljavanje studenata)
- neizdavanje računa za pružene usluge
- učestalo (mjesečno u barem 3 navrata) kašnjenje na posao, odlazak s posla prije završetka radnog vremena, korištenje odmora (stanke) duže od 30 minuta ili izlazak tijekom radnog vremena bez evidentiranja
- namjerno prosljeđivanje službenih e-mailova drugim neovlaštenim primaocima te svaka druga zlouporaba službenih e-mailova
- neprosljeđivanje službenih e-mailova u slučaju odsutnosti s posla drugom radniku koji je određen kao zamjenski primatelj, ugrožavajući tako kontinuitet obavljanja poslova, neprosljeđivanje važne službene korespondencije na službeni e-mail poslodavca
- neodgovaranje na interne e-maileve i e-maileve korisnika usluga ili kašnjenje u komunikaciji
- svaka vrsta zlouporabe službenog mobitela
- učestalo i prekomjerno korištenje privatnog mobitela za vrijeme radnog vremena
- korištenje internetom u privatne svrhe u radno vrijeme
- narušavanje ugleda Poslodavca
- svaka druga povreda ili ponašanje koje predstavlja kršenje obveza iz ugovora o radu i kojima se nanosi bilo kakva šteta radnicima, korisnicima usluga ili Poslodavcu
- ako Poslodavac izgubi povjerenje u radnika
- svako ponašanje protivno odredbama ovoga Pravilnika i drugih akata Poslodavca
- druge povrede radne obveze koje su kao teške propisane posebnim zakonom i aktima Poslodavca.

Vrste kazni

Članak 138.

(1) Za povrede radnih obveza Poslodavac može izreći sljedeće kazne:

- opomena
- upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza
- ograničenje obavljanja određenih poslova radnog mjesta i obavljanje drugih poslova u okviru svoje struke na različitim mjestima
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 139.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

(3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 140.

(1) Poslodavac će uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem i uz prethodnu pisanu suglasnost osoba imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Poslodavac ili osobe iz stavka 1. ovoga članka su dužne 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.

Članak 141.

(1) Osobe koja su osim Poslodavca ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužne su bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštene osobe u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 142.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštene osobe će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (2) 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.
- (3) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- (4) U zapisniku će se posebno navesti da su ovlaštene osobe sve nazočne upozorile da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da su ih upozorili na posljedice odavanja te tajne.
- (5) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.
- (6) Službenu bilješku potpisuju ovlaštene osobe i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 143.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštene će osobe u pisanom obliku izraditi zaključak u kojem će:
 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 144.

- (1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštene će osobe u svojem zaključku navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.
- (2) U zaključku iz stavka 1. ovoga članka ovlaštene će osobe predložiti nadležnom odjelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.
- (3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštene osobe će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 145.

- (1) Nadležni odjel Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštenih osoba poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 146.

- (1) Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 147.

- (1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan 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 dana od prekida rada.
- (2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovoga članka.

XVII. MJERE KONTROLE

Članak 148.

(1) Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

(2) Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) U cilju zaštite imovine i sigurnosti radnika i korisnika usluga Poslodavca, a posebice radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom, u vanjskom i unutarnjem prostoru objekata Poslodavca, Poslodavac može u svim prostorima Poslodavca postaviti video nadzor o čemu odluku donosi Ravnatelj.

(4) Poslodavac može video snimku koristiti kao dokazni materijal u odnosu na radnika ili vanjskog posjetitelja.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 149.

(1) Radnici Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Radničko vijeće

Članak 150.

(1) Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasovanjem, svoje predstavnike u Radničko vijeće koje će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

(2) Radničko vijeće Poslodavca ima tri predstavnika i tri zamjenika:

- jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz Službe prehrane
- jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz Službe smještaja i Službe općih poslova
- jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz Ureda ravnatelja, Službe pravnih, kadrovskih poslova i zaštite na radu, Službe financija, računovodstva i kontrolinga, Službe nabave i Službe Student servisa.

(3) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, pa ukoliko broj radnika u trenutku izbora za članove radničko vijeće bude dvjesto pedeset jedan i više, birati će se pet predstavnika i pet zamjenika, i to:

- dva predstavnika i dva zamjenika iz Službe prehrane
- jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz Službe smještaja i Službe općih poslova
- dva predstavnika i dva zamjenika iz Ureda ravnatelja, Službe pravnih, kadrovskih poslova i zaštite na radu, Službe financija, računovodstva i kontrolinga, Službe nabave i Službe Student servisa.

(4) Pri predlaganju i izboru članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika Poslodavca (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i sl.).

(5) Poslovanje Poslodavca je organizirano u više organizacijskih jedinica, pa radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.

(6) Sukladno posebnom propisu Izborni odbor priprema, provodi, nadzire i utvrđuje rezultate izbora za radničko vijeće. Izborni odbor utvrđuje način izbora Radničkog vijeća koji osigurava ravnomjernu zastupljenost predstavnika sve tri organizacijske skupine iz stavka 2.

(7) Rezultati izbora nisu valjani i potrebno ih je ponoviti ukoliko nije postignuta zastupljenost svih organizacijskih skupina iz stavka 2. ovoga članka.

(8) Ako su nakon utemeljenja radničkih vijeća u pojedinim organizacijskim jedinicama provedeni izbori i utemeljeno je radničko vijeće na razini Poslodavca, danom utemeljenja toga radničkoga vijeća utemeljenim radničkim vijećima u pojedinim organizacijskim jedinicama prestaje mandat.

(9) Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, Glavno radničko vijeće može se organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama, i to na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.

(10) Sporazumom između Poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.

Članak 151.

(1) Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izbornu razdoblje može biti kraće ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno, odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.

(3) Kada tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.

(4) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Članak 152.

(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca osim članova upravnih i nadzornih organa poslodavca i članova njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavaka 1. i 2. Zakona o radu.

Članak 153.

(1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika Studentskog centra, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s ravnateljem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika, a u skladu s interesima Poslodavca.

(1) Radničko vijeće pazi na poštivanje zakona, ovog Pravilnika te drugih propisa koji su donijeti u korist radnika, a u skladu s interesima Poslodavca.

(1) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka i isključenja s rada, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Članak 154.

- (1) Radničko vijeće radi na sjednicama.
- (2) Radničko vijeće donosi Poslovnik o svom radu.

Članak 155.

- (1) Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove, u radno vrijeme.
- (2) Za rad u Radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.
- (3) Na teret Poslodavac padaju i troškovi koji prema zakonu odnosno drugom propisu nastanu djelatnošću Radničkog vijeća.

Članak 156.

- (1) Član Radničkog vijeća dužan je pridržavati se odredaba Statuta Studentskog centra i čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu zakonom i nakon isteka izbornog razdoblja.

Članak 157.

- (1) Ako Radničko vijeće ili neki njegov član teško povrijedi obveze dane mu Zakonom o radu, Statutom Studentskog centra, odnosno ovim Pravilnikom ili drugim propisom ili ako za vrijeme izbornog razdoblja, u odnosu na nekog člana nastupe zapreke za njegovo članstvo u radničkom vijeću, ravnatelj, sindikat koji ima svoje članove zaposlene kod Poslodavca i najmanje 25% zaposlenih, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti Radničko vijeće ili da isključi određenog člana

Sindikat

Članak 158.

- (1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

Članak 159.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik moraju pravo iz prethodnog stavka ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.
- (3) Sindikat mora pisano obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Članak 160.

- (1) Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika – člana sindikata, Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

Članak 161.

- (1) Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna, poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati trajno, pa i nakon isteka mandata i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.
- (2) Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne, predstavlja tešku povredu ovog Pravilnika i radne dužnosti radnika, zbog kojeg radniku može prestati radni odnos.

Članak 162.

(1) Poslodavac može dati pomoć sindikatu ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 163.

(1) Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Članak 164.

(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Studentskog centra Rijeka od 07.05.2010. godine te sve njegove izmjene i dopune.

Članak 165.

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku propisanom Zakonom.

Članak 166.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.

STUDENTSKI CENTAR RIJEKA
Goran Manestar, mag.oec.

Na ovaj Pravilnik očitovalo se Radničko vijeće Studentskog centra Rijeka dana 07.07.2025. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Studentskog centra Rijeka dana 08.07.2025. godine i stupa na snagu 16.07.2025. godine.



