

**POLITEHNIKA PULA**  
Visoka tehničko – poslovna škola s p.j.

**PRAVILNIK  
O RADU  
SKSP.10.09-A**

Pula, svibanj 2012.

Na temelju članka 126. i 126. Zakona o radu (Narodne novine 149/09) i članka 37. Statuta Politehnike Pula Visoke tehničko poslovne škole u Puli, Nastavničko vijeće na sjednici održanoj dana 04. svibnja 2012. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, radno vrijeme, plaća i materijalna prava radnika, prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ostvarivanje prava iz radnog odnosa, naknada štete i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili govor o radu na neodređene i određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

#### **Članak 2.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

U slučaju da pojedina pitanja nisu regulirana ugovorom, zakonom ili ovim pravilnikom primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora za radnike u javnim službama odnosno visokom školstvu.

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

#### **Članak 3.**

Osobni podaci radnika koje poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi ili dostavlja trećim osobama kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom jesu: ime i prezime, OIB, JMBG, državljanstvo, datum rođenja, prebivalište i adresa stanovanja, naziv banke i broj tekućeg računa te osobni telefonski broj i e-adresa, ako ih radnik ima.

Radnik je dužan osobe iz stavka 3. ovog članka odmah izvijestiti o promjeni podataka iz prethodnog stavka.

Ravnatelj nadzire prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom te imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena vršiti takav nadzor.

### **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 4.**

U slučajevima kada postoji obveza raspisivanja javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca određena zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca, potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se na internetskoj stranici poslodavca te u

dnevnom tisku, a u slučaju izbora u nastavna zvanja i u Narodnim novinama.. Rok prijave na natječaj teče od dana objave u dnevnom tisku i Narodnim novinama.

Škola je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi dekan na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene Zakonom i općim aktima Škole.

Kod zapošljavanja nastavnika primjenjuju se i odredbe Kolektivnog ugovora u djelu u kojem se reguliraju specifična prava i obveze koje se odnose na obavljanje nastavne djelatnosti.

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

#### **Članak 7.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve bitne uglavke propisane Zakonom o radu.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

#### **Članak 8.**

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 9.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, 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 dolazi u dodir.

### **Članak 10.**

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

## **PROBNI RAD**

### **Članak 11.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema;
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste za koji je opći uvjet viša stručna sprema;
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste za koji je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

### **Članak 12.**

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje prilikom izbora radnika imenuje dekan. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne sprema kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.

### **Članak 13.**

Prije isteka vremena određenog za probni rad, povjerenstvo podnosi dekanu pisano izvješće s ocjenom da li je radnik zadovoljio ili nije.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

### **Članak 14.**

Odredbe o probnom radu ne odnose se na sklapanje ugovora o radu s nastavnim osobljem.

## **PRIPRAVNIČKI STAŽ**

### **Članak 15.**

Škola može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika na određeno vrijeme s tim da pripravnički staž ne može trajati duže od godinu dana .

## **STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 16.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez radnog iskustva (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora u radu.

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

#### IV. RADNO VRIJEME

##### RADNI TJEDAN

##### **Članak 17.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom ili Kolektivnim ugovorom ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme radnika u znanstveno-nastavnom i nastavnom zvanju dijeli se na radno vrijeme vezano za nastavu, znanstveni, istraživački i stručni rad.

Radno vrijeme radnika u suradničkom zvanju dijeli se radno vrijeme vezano za nastavu i radno vrijeme u znanstvenom, istraživačkom i stručnom radu te vrijeme provedeno na poslijediplomskom studiju.

Osobe u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju, dio radnog vremena koriste za rad na osobnom stručnom usavršavanju i napredovanju.

##### **Članak 18.**

Radno vrijeme u nastavi uključuje radno vrijeme provedeno neposredno u nastavi i radno vrijeme provedeno u pripremi za nastavu.

Kao rad neposredno u nastavi podrazumijevaju se: predavanja, seminari, vježbe, konzultacije, mentorstva, ispiti, druge provjere i praćenja znanja, klasifikacijski ispiti, te drugi oblici pomoći studentima.

##### **Članak 19.**

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u znanstveno-nastavna zvanja iznosi 300 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u nastavna zvanja iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje suradnika u suradničkom zvanju iznosi 300 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje zaposlenika izabranih u stručno zvanje, laboranata te pomoćnoga nastavnog osoblja iznosi 600 norma sati godišnje.

Za izračun norma sati vrednuje se:

- jedan sat predavanja kao 2 norma sata;
- jedan sat seminara kao 1,5 norma sata;
- jedan sat vježbi kao 1 norma sat.

Odstupanja od vrijednosti propisanih stavkom 1., 2., 3. i 4. ovog članka, a koja iznose do +/- 20% smatraju se punim nastavnim opterećenjem.

##### NEPUNO RADNO VRIJEME

##### **Članak 20.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s tim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

#### PREKOVREMENI RAD

##### **Članak 21.**

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima, ali najviše do osam sati tjedno.

#### PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

##### **Članak 22.**

Radno vrijeme može se preraspodijeliti, ukoliko to narav posla zahtijeva, tako da tijekom jedne kalendarske godine radno vrijeme u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, uz uvjet da ukupno radno vrijeme ne prelazi puno radno vrijeme za to razdoblje.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije trajati duže od 48 sati tjedno.

#### RAD U SMJENAMA

##### **Članak 23.**

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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.

### **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### STANKA

##### **Članak 24.**

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće.

##### **Članak 25.**

Na poslovima nastavnika i suradnika, na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

#### DNEVNI ODMOR

##### **Članak 26.**

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i slično)

## TJEDNI ODMOR

### Članak 27.

Tjedni odmor traje 48 sati neprekidno.

Subota i nedjelja u pravilu su dani tjednog odmora.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog tijekom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### Članak 28.

Vrijeme korištenja stanke, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 29.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova:

poslovi za koje se traži dr.	5 dana
poslovi VSS i mr.	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS	2 dana
- prema dužini radnog staža

od 6 do 12 godina	3 dana
od 12 do 18 godina	4 dana
od 18 do 24 godine	5 dana
od 24 do 30 godina	6 dana
preko 30 godina	7 dana
- prema posebnim socijalnim uvjetima

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je u redovnom radnom vremenu.

### Članak 30.

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

### **Članak 31.**

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

### **Članka 32.**

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

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

### **Članak 33.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 29. i članka 30. ovog Pravilnika, za svaki navršen mjesec dana rada, u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 32. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 32. stavka 1. ovog Pravilnika,
- 3) ako radni odnos prestaje prije 01. srpnja.

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

## **KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA**

### **Članak 34.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela u sporazumu s poslodavcem.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti 2 puta po 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 2 dana ranije.

### **Članak 35.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 32. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog odmora iz članka 32. stavka 2. ovog Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 36.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor u pravilu se koristi u vremenu od 25. srpnja do 31. kolovoza.



Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi utvrđeni Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 38.**

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

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

#### **Članak 39.**

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### **PLAĆENI DOPUST**

#### **Članak 40.**

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim ili športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 2 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

#### **Članak 41.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je upućen na školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac pod uvjetima iz članka 43. stavka 2. i 3.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može trajati najdulje 12 mjeseci u periodu od 6 godina.

#### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u svrhu poslijediplomskog doktorskog studija sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

#### **NEPLAĆENI DOPUST**

#### **Članak 43.**

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz st. 2. ovog članka treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

### **VI. PLAĆE I NAKNADE**

#### **Članak 44.**

Plaću radnika na Školi čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

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

#### **Članak 45.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada dekan odlukom može pojedinom radniku odrediti isplatu nagrade sukladno odredbama Zakonu o plaćama u javnim službama.

#### **Članak 46.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%

Za rad u dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. i 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### **Članak 47.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.)

#### **Članka 48.**

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

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

#### **Članka 49.**

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodan tri mjeseca.

#### **Članak 50.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoj u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje i
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 51.**

Za dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama tih propisa.

#### **Članak 52.**

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

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

## OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### **Članak 53.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim gradskim prijevozom, dnevnicu za službeni put, terenski dodatak, naknadu za odvojeni život, naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pravo na otpremninu, pravo na jubilarnu nagradu, regres za korištenje godišnjeg odmora, prigodni dar djeci, božićnicu i druga materijalna prava koja pripadaju radnicima zaposlenim u javnim ustanovama prema propisima koja reguliraju prava korisnika državnog proračuna, odnosno Temelnog Kolektivnog ugovora i Kolektivnog ugovora djelatnosti.

## VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### **Članak 54.**

Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

### SPORAZUMNI PRESTANAK UGOVORA

#### **Članak 55.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju dekan i radnik.

### REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

#### **Članak 56.**

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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 uvjetovani otkaz) ili
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

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

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Odredbe stavka 2. do 4. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 6. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

## IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

### **Članak 57.**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka, 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.

Razlozima za izvanredni otkaz ugovora o radu smatraju se na primjer:

1. nezadovoljavajući rezultati rada,
2. sukob radnika s poslodavcem ili s drugim radnicima,
3. napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl.,
4. neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka,
5. odbijanje zakonito naređenog prekovremenog rada,
6. određivanje i boravak radnika u pritvoru,
7. kaznena djela ili prekršaji počinjeni od radnika,
8. krađa imovine poslodavca,
9. krađa počinjena na štetu imovine neke treće osobe,
10. gubitak povjerenja poslodavca u radnika,
11. obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada,
12. neuredno izvršenje posla – odnos prema trećim osobama,
13. nesavjestan rad,
14. nedolično ponašanje radnika izvan radnog vremena,
15. zloupotreba bolovanja,
16. neopravdano izostajanje s rada ili neopravdano napuštanje radnog mjesta,
17. povreda zabrane utakmice s poslodavcem,
18. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
19. uzrokovanje štete poslodavcu kao rezultat nesavjesnog i nemarnog rada radnika,
20. gubitak posebnog dopuštenja ili licence za obavljanje poslova,
21. lakše povrede radne obveze koje se javljaju učestalo i u dužem razdoblju.

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

## POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA

### **Članak 58.**

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

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.

## NAJMANJE TRAJANJE OTKAZNOG ROKA

### **Članak 59.**

Trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza određeno je Zakonom o radu.

U slučaju radnika kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, radniku pripada dvostruki otkazni rok u odnosu na Zakon o radu.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako se radnik i dekan drukčije pisano ne dogovore.

## OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

### **Članak 60.**

Odredbe ovoga Pravilnika 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.

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

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, zakonski rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka iz stavka 3. ovog članka, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## IZDAVANJE POTVRDE O ZAPOSLENJU I VRAĆANJE ISPRAVA

### **Članak 61.**

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

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.

## OBVEZA POSLODAVCA

### **Članak 62.**

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

## VIII. OSTAVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

#### **Članak 63.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom donosi dekan ili od njega ovlaštena osoba.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radniku se obvezno dostavljaju u pisanom obliku.

U odluci o ostvarivanju prava poslodavac je dužan radniku dati pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva kao i na tijelo kojem se zahtjev upućuje ili konstataciju da je odluka konačna.

## DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

### **Članak 64.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz potpis i naznaku nadnevka.

Radniku se odluka, obavijest ili drugi pisani akt može dostaviti i preporučeno poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

## SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

### **Članak 65.**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

Rokovi iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa, kao i na druge slučajeve predviđene Zakonom o radu.

### **Članak 66.**

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

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

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

### **Članak 67.**

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije zahtjevom obratio poslodavcu.

### **Članak 68.**

Rokovi iz članka 57., 58. i 59. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa, kao i na druge slučajeve predviđene Zakonom o radu.

## ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

### **Članak 69.**

Škola je dužno zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnom zakonu.

Škola je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom.

Dostojanstvo radnika štiti se i od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čija je definicija utvrđena posebnim zakonom.

### **Članak 70.**

Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Dekan ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

### **Članak 71.**

Osoba koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u svezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

### **Članak 72.**

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upoznala da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajna, te da ih je upozorila na posljedice odavanja tajne.

Službenu bilješku će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

### **Članak 73.**

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

### **Članak 74.**

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.



U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelj pritužbe uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju nastanka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### **Članak 75.**

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe 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 76.**

Ako poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito ne primjerene, 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### **Članak 77.**

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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **IX. NAKANADA ŠTETE**

#### **ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU UZROKOVANU POSLODAVCU**

##### **Članak 78.**

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

#### **UNAPRIJED ODREĐENI IZNOS NAKNADE ŠTETE**

##### **Članak 79.**

Štetne radnje kojima radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, te unaprijed predviđeni iznosi naknade štete za takve radnje jesu:

1. – za neopravdano kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada u tijeku radnog vremena,
  - za nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad ili nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka,
  - za odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
  - za druge postupke koji negativno utječu na učinkovitost procesa rada,
  - naknada u visini 10% plaće koja je tom radniku isplaćena za mjesec u kojem je odlukom utvrđeno da je počinio štetnu radnju,

2. – za nepridržavanje odredbi općih akata poslodavca te općih akata i odluka njegovih tijela,
  - za odbijanje izvršenja radnog zadatka bez opravdanog razloga,
  - za prekoračenje ovlaštenja radnog mjesta,
  - za izrazito nemarno i neredovito obavljanje radnih zadataka,
  - za povredu propisa o sigurnosti, zaštiti na radu te propisa o zaštiti od požara i sl.,
  - za nebrigu o sredstvima za rad koja su radniku povjerena,
  - za zlouporabu korištenja bolovanja,
  - za obavljanje rada dok je pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava ili ako ne omogući da se utvrdi je li pod utjecajem alkohola,
  - za istupe u javnosti kojima se narušava ugled poslodavca,
  - za nepoštivanje dostojanstva studenta, drugog radnika ili suradnika (izrazito nepristojno, neprimjereno ponašanje, upotrebu prostih i pogrđnih riječi, tjelesno obračunavanje i sl.),
  - za neovlašteno raspolaganje (u privatne svrhe) sredstvima za rad i imovinom poslodavca,
  - za odbijanje podvrgavanja zdravstvenom pregledu po zahtjevu ravnatelja ili osobe koju on za to ovlasti,
  - za ponavljanje štetnih radnji iz podtočke 1. ovog stavka više od 2 puta u roku od dvije godine,
  - dvostruka naknada u visini 10% plaće koja je tom radniku isplaćena za mjesec u kojem je odlukom utvrđeno da je počinio štetnu radnju,
3. – za uzrokovanje veće materijalne štete poslodavcu,
  - za odavanje poslovne tajne,
  - za slučaj kada prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavca ne izvijesti o bolesti ili drugim okolnostima koje onemogućavaju obavljanje poslova na tom radnom mjestu,
  - za zlouporabu položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
  - za otuđenje imovine poslodavca,
  - za narušavanje ugleda poslodavca protuzakonitim djelovanjem za što je radniku izrečena pravomoćna sudska presuda,
  - za svaku vrstu diskriminacije na temelju rase, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije,
  - za svako seksualno uznemiravanje studenta, drugog radnika ili suradnika,
  - za ponavljanje štetnih radnji iz podtočke 2. ovog stavka više od 2 puta u roku od dvije godine, trostruka naknada u visini 10% plaće koja je tom radniku isplaćena za mjesec u kojem je odlukom utvrđeno da je počinio štetnu radnju.

U slučaju iz prethodnog stavka odluku o počinjenju štetne radnje i iznosu naknade štete koji je radnik dužan isplatiti poslodavcu donosi povjerenstvo utvrđeno Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti nakon provedenog stegovnog postupka. Povjerenstvo može donijeti odluku da se umjesto novčanog iznosa naknade štete izreče druga mjera predviđena Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

Umjesto ili prije donošenja odluke o počinjenju štetne radnje i iznosu naknade dekan ili osoba koju on za to ovlasti može donijeti odluku o opomeni radnika koja ne mora biti obrazložena.

## REGRESNA ODGOVORNOST RADNIKA

### Članak 80.

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

## SMANJENJE ILI OSLOBOĐENJE RADNIKA OD DUŽNOSTI NAKNADE ŠTETE

### Članak 81.

Poslodavac će radniku smanjiti iznos naknade štete pod uvjetom da ovaj štetu nije učinio namjerno, da dotada nije uzrokovao druge štete poslodavcu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni.

Pod uvjetom da radnik zbog svog imovnog stanja naknadu štete ne može podmiriti bez štete za nužno uzdržavanje sebe i osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati, poslodavac će ga, uz ispunjenje uvjeta iz prethodnog stavka ovog članka, osloboditi dužnosti naknade štete.

Odluku o smanjenju ili oslobađanju od dužnosti naknade štete donosi dekan ili osoba koju on za to ovlasti, na pisani i obrazloženi prijedlog radnika.

Dokaze o ispunjavanju uvjeta za smanjenje ili oslobođenje dužnosti naknade štete dužan je poslodavcu podnijeti radnik.

Visina naknade štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari koja se obavlja vještačenjem.

## OBVEZA POSLODAVCA

### Članak 82.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 83.

Na prava i obveze radnika i poslodavca koji nisu obuhvaćeni ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Škole, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

### Članak 84.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na web stranicama i oglasnoj ploči Škole.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

### Članak 85.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 14. 12. 2000. godine

Klasa: 003-05/12-01/16  
Ur.broj: 2168-380/12-01/01  
Pula, 04. 05. 2012. godine

D e k a n

Prof. dr. sc. Luciano Delbianco



*- Pravilnik je objavljen dana 07. 05. 2012. godine te stupa na snagu 15. 05. 2012. godine.*

*Tajništvo*