

VELUČILIŠTE LAVOSLAV RUŽIČKA U VUKOVARU

PRAVILNIK O RADU

VELEUČILIŠTA LAVOSLAV RUŽIČKA U VUKOVARU

VUKOVAR, lipanj 2010. godine

Na temelju članka 125. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 149/09), u nastavku teksta: Zakon) i članka 95. stavka 4. podstavka 3. Statuta Veleučilišta Lavoslav Ružička u Vukovaru (u nastavku teksta: Statut), a po provedenom savjetovanju s radničkim vijećem Veleučilišta sukladno članku 149. Zakona, dekan Veleučilišta Lavoslav Ružička u Vukovaru donio je

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) na Veleučilištu Lavoslav Ružička u Vukovaru (u nastavku teksta: Veleučilište), uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- posebni uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- prestanak ugovora o radu,
- prava i obveze u radnom odnosu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- naknada štete,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

Radnik-ca (zaposlenik-ca, uposlenik-ca, djelatnik-ca, namještenik-ca, službenik-ca ili drugi radnik-ca – u dalnjem tekstu: radnik) u smislu Zakona o radu je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Veleučilište.

Članak 2.

Veleučilište je obvezano radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Veleučilišta danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

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

Članak 3.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na nastavnu, znanstvenu i stručnu djelatnost radnika na Veleučilištu.

Članak 4.

Veleučilište je dužno imenovati osobu koja je osim dekana ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika.

Članak 5.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se izravno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

POSEBNE ODREDBE

Zasnivanje radnog odnosa – uvjeti

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

Članak 7.

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

1. stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 10.

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

Javni natječaj se objavljuje u Narodnim novinama, dnevnom tisku i na INTERNET stranici Veleučilišta.

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

- sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme radi zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- popunjavanja radnog mjesta premještajem unutar Veleučilišta,
- u drugim sličnim opravdanim slučajevima uz obveznu pisanu suglasnost osobe ovlaštene za zastupanje sindikata ili radničkog vijeća.

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

Izbor kandidata

Članak 11.

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

Članak 12.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

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

Članak 13.

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

Dekan i prodekan

Članak 14.

Ako prava, obveze i odgovornosti dekana i prodekana nisu drukčije uređena zakonom, Statutom ili drugim općim aktom Veleučilišta, na njih se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 15.

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

Provjera se može obavljati kao audicija, putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

U slučaju negativnog rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 17.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za radna mjesta utvrđena kolektivnim ugovorom.

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

Članak 18.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja radnikovih rezultata u radu.

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

Članak 21.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 20. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 22.

Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 20. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili od dekana ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 14 (četrnaest) dana.

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

Članak 23.

Radnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz članka 22. ovog Pravilnika.

Članak 24.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

Vrijeme trajanja radnog odnosa

a) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 25.

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

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

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

b) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 26.

Ugovor o radu može se, kad za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,

- privremenim poslovima za obavljanje kojih Veleučilište ima iznimnu potrebu,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Kolektivnim ugovorom može se ograničiti ili proširiti mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Veleučilište ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi na Veleučilištu i nakon isteka vremena za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Veleučilište je dužno radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 27.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici i volonteri

Članak 28.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.

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

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Asistenti se ne smatraju pripravnicima.

Članak 29.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, ako to dopuštaju prilike, s pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje po sili zakona, protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 30.

Pripravnički staž traje najduže:

- | | |
|--------------------------|--------------|
| - za poslove treće vrste | - 3 mjeseci |
| - za poslove druge vrste | - 6 mjeseci |
| - za poslove prve vrste | - 12 mjeseci |

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Veleučilište.

Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.

Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti na Veleučilištu.

Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 31.

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

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

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

IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 32.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza Ugovora o radu, osobito u slučajevima:

- potrebe procesa i organizacije rada uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika,

- na zahtjev radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te,
- drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktom.

U slučajevima iz alineje 3. stavka 1. ovog članka, Veleučilište je neovisno o mjestu rada obvezano osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika kao primjerice: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima, druge poslove za koje je on sposoban i slično, bez smanjenja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti, osim u slučajevima kada je Veleučilište osiguralo radno mjesto u skladu s rješenjem nadležne institucije.

Radniku koji u slučajevima iz stavka 2. ovog članka ne radi puno radno vrijeme može se osigurati rad na nekim drugim poslovima, najduže do punog radnog vremena

Članak 33.

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

Ocjenu donosi povjerenstvo sastavljeno od 3 (tri) člana i to 2 (dva) predstavnika Veleučilišta i 1 (jedan) sindikata ili predstavnik radničkog vijeća.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena

Članak 34.

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

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Veleučilišta, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Članak 35.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi dekan Veleučilišta.

O odluci iz prijašnjeg stavka Veleučilište će se savjetovati sa radničkim vijećem.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Veleučilište će obavijestiti radnike tјedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Veleučilište će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Članak 37.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Članak 38.

Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 39.

Radnici koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće ukloniti štetne utjecaje, a radi zaštite njihovog zdravlja, utvrđuje se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 40.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesечно niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Veleučilište je dužno na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisano izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

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

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

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

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

Dnevni odmor

Članak 43.

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

Tjedni odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 43. ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

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

Godišnji odmor

a) Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 45.

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

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, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

b) Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 46.

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

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

Članak 47.

Dužina godišnjeg odmora traje minimalno četiri tjedna (20 radnih dana), odnosno pet tjedana (25 radnih dana) sukladno članku 45. ovog Pravilnika i povećava se prema složenosti poslova, dužini radnog staža, rezultatima rada, te posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi, primjenom slijedećih kriterija:

A. Temeljem grupe složenosti

- poslovi NKV, PKV, NSS	1 dan
- poslovi SSS	2 dana
- poslovi VŠS	3 dana
- poslovi VSS i mr.	4 dana
- poslovi u zvanju dr.	5 dana

B. Temeljem radnog staža

- od 6 do 12 godina radnog staža	3 dana
- od 12 do 18 godina radnog staža	4 dana
- od 18 do 24 godina radnog staža	5 dana

- od 24 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 36 godina radnog staža	7 dana
- preko 36 godina radnog staža	8 dana
C. Temeljem otežanih uvjeta rada	
- tehnički suradnici u nastavi	8 dana
- radnici zaposleni u nastavi (znanstveno-nastavna i suradnička zvanja)	5 dana
- radnici zaposleni u nastavi (viši predavač i predavač) te ostali radnici	3 dana
D. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta	
- radniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti	2 dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom	3 dana
- radniku invalidu u skladu sa Zakonom	3 dana
E. Temeljem posebnog odobrenja dekana	do 3 dana
- prema doprinosu radnika u radu	

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

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

c) Rok stjecanja prava na godišnji

Članak 48.

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

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

d) Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 49.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka utvrđenog zakonom, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka utvrđenog zakonom te
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja, osim za slučaj prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu kada radnik ima pravo na puni godišnji odmor.

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

e) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 50.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 60. stavka 1. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

f) Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan na način da radnici godišnji odmor u pravilu koriste od 15. srpnja do 31. kolovoza.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Veleučilište najmanje tri dana prije, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji do ukupno 10 (deset) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:

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

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

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

Dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi koriste 2 (dva) slobodna dana, zasebno i neovisno od broja dana i vremenu korištenja plaćenog dopusta tijekom godine.

Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka je strogo namjensko u cilju oslobođanja od obveze rada.

Članak 53.

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

Odluku o plaćenom dopustu do 30 dana donosi dekan, a preko 30 dana Stručno vijeće.

Slobodna studijska godina

Članak 54.

Nastavnici izabrani u jedno od znanstveno-nastavnih zvanja mogu nakon svakih 6 godina rada na Veleučilištu koristiti dodatnu slobodnu studijsku godinu u skladu s posebnim planom korištenja.

Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

Veleučilište može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Veleučilišta.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 56.

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 57.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

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

Dekan ili osoba iz stavka 3. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjeru primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (prijeđlog drugačijeg rasporeda radnika ako priroda poslova to omogućava, razmještaja radnika u poslovnim prostorijama, usmenog upozorenja, pisanih upozorenja, otkaza ugovora o radu i drugo).

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

Ako Veleučilište roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjeru za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjeru 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 dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

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

ZAŠTITA MAJČINSTVA, MALODOBNIKA I RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 58.

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

Članak 59.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na rodiljnii dopust sukladno posebnom zakonu koji regulira tu materiju.

O tome koja će prava, prema odredbama zakona, uporabljivati poslije rodiljnog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnica je dužna pisano obavijestiti organizacijski dio u kojem radi najkasnije 15 (petnaest) dana prije isteka obveznog porodnog dopusta.

Članak 60.

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

Članak 61.

Malodobnom radniku ne može se odrediti da radi dulje od punog radnog vremena i noću.

Iznimno od odredbi iz prijašnjeg stavka, kada je to prijeko potrebno zbog više sile, malodobniku se može odrediti da radi noću uz uvjete i po postupku utvrđenom zakonom za odobravanje noćnog rada radnika.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

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

Članak 62.

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

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 63.

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

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

Članak 64.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Veleučilište mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 65.

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

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 66.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Veleučilište je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Veleučilište je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovojo moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

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

Članak 67.

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

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

Ako radničko vijeće/sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 68.

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

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 69.

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

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S VELEUČILIŠTEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 70.

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

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

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

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

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

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 71.

Radnik je dužan obavijestiti Veleučilište o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Veleučilišta.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Veleučilištu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću Veleučilišta

Članak 72.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću Veleučilišta, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Veleučilište je dužno u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 73.

Plaću zaposlenih na Veleučilištu čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

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

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaće, odnosno sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Veleučilište izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Veleučilište ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenoga Kolektivnim ugovorom.

Ispłata plaće i naknade plaće

Članak 74.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 75.

Veleučilište je dužno, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Veleučilište na dan dospjelosti 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 radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 76.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na uvećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 77.

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

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

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

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

Zabrana prijeboja

Članak 78.

Veleučilište 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.

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

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 79.

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

Pravilnik o plaćama

Članak 80.

Plaće i drugi novčani i nenovčani primici zaposlenih na Veleučilištu pobliže su uređeni Pravilnikom o plaćama.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Veleučilište i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i Veleučilišta,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 82.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanim obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu
- nadnevak prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 84.

Veleučilište može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), 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 Veleučilište ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Veleučilište ne može obrazovati ili ospособiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od Veleučilišta da obrazuje ili ospособi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Veleučilište koje je poslovno uvjetovanim otkazom otkazalo radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Članak 85.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 86.

Veleučilište 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.

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 87.

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

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

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 88.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 89.

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

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

Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu briše se iz personalne evidencije nakon isteka roka od 2 (dvije) godine računajući od dana uručenja upozorenja radniku.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 90.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Veleučilište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 91.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 92.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno deset godina,

- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Veleučilištu proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

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

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

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 93.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Veleučilišta, 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 Veleučilište, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

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

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 94.

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

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

Otpremnina

Članak 95.

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

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

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesecnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 96.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 97.

Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Lakše povrede radnih obveza primjerice su:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mesta u tijeku radnog vremena,
- nepravovremeno obavljanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavljanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavljanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,

- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja.

Članak 98.

Teške povrede radnih obveza primjerice su:

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

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

Ukoliko je neka od povreda iz članaka 97. i 98. utvrđena Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika Veleučilišta lavoslav Ružička u Vukovaru kao stegovno djelo i za koju je predviđena stegovna mjera, postupak protiv nastavnika i suradnika vodit će se sukladno navedenom Pravilniku, osim u postupku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 99.

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

Članak 100.

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

Ako se za svakog 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 s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 101.

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

Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

Članak 102.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Veleučilište može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četrtine) radnikove plaće.

Članak 103.

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

Članak 104.

Radnik se može djelomično ili potpuno oslobođiti plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Odgovornost Veleučilišta

Članak 105.

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

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 106.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Članak 107.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 108.

Potraživanje naknade štete koju Veleučilište isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku, koji je štetu prouzročio, u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 109.

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

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

Članak 110.

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

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

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

Članak 111.

Ako radnik nije na radu, odluka iz članka 110. dostavlja se putem dostavljača Veleučilišta ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Veleučilištu).

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

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

Članak 112.

U slučaju da radnik ima punomoćnika, odluka se dostavlja punomoćniku.

Članak 113.

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

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

Članak 114.

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

Članak 115.

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

Članak 116.

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

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

Članak 117.

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

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

Članak 118.

Odredbe ove Glave ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 119.

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

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

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

Članak 121.

Ako kod Veleučilišta nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 122.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu.

Članak 123.

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

KLASA: 003-01/10-01/4

URBROJ: 2196-115/10-01-01

U Vukovaru, 21. lipnja 2010. godine

Dekan:

Prof.dr.sc. Antun Pintarić

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Veleučilišta u Vukovaru dana 21. lipnja 2010. godine, a stupio je na snagu 30. lipnja 2010. godine.

Tajnica Veleučilišta:

Enisa Mijok, dipl.iur.