

Na temelju članka 126. i 126. Zakona o radu (Narodne novine 149/09) i članka 27. Statuta Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, rektor Sveučilišta Jurja Dobrile nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima dana 19. srpnja 2010. 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.

#### **Članak 2.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom 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.

### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 3.**

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

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

Javni natječaj iz st. 1. ovog članka ne mora se raspisivati u slučaju:

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

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

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi rektor 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, Kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta.

#### **Članak 5.**

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 6.**

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 7.**

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 8.**

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 9.**

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 10.**

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 visoka stručna sprema.

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

#### **Članak 11.**

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 rektor. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.

#### **Članak 12.**

Prije isteka vremena određenog za probni rad, povjerenstvo podnosi rektoru 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 13.**

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

### **PRIPRAVNIČKI STAŽ**

#### **Članak 14.**

Sveučilište može s osobom 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 .

Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se Temeljnim Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I do III vrste.

### **STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 15.**

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 zasnivanja 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.

## **III. RADNO VRIJEME**

### **RADNI TJEDAN**

#### **Članak 16.**

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, znanstveno-istraživački i stručni rad.

Radno vrijeme radnika u suradničkom zvanju dijeli se radno vrijeme vezano za nastavu i radno vrijeme u znanstveno-istraživačkom radu te vrijeme provedeno na doktorskom poslijediplomskom studiju.

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

#### **Članak 17.**

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 18.**

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

Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u jedno od nastavnih zvanja iznosi 450 norma sati godišnje.

Puno nastavno opterećenje suradnika u suradničkom zvanju asistent iznosi 150 norma sati godišnje, odnosno za višeg asistenta 225 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., i 3. ovog članka, a koja iznose do + / - 20% smatraju se punim nastavnim opterećenjem.

#### **NEPUNO RADNO VRIJEME**

#### **Članak 19.**

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 20.**

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 21.**

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 22.**

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.

## **IV. ODMORI I DOPUSTI**

### STANKA

#### **Članak 23.**

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 24.**

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 25.**

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 26.**

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 27.**

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

O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.

## GODIŠNJI ODMOR

### Članak 28.

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 29.

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

### Članak 30.

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

### Članka 31.

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 32.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbom članka 28. i članka 29. ovog Pravilnik, za svaki navršenim mjesec danaa rada, u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 31. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 31. 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 33.**

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 34.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 31. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog odmora iz članka 31. 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 rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 35.**

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 nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 36.**

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 Temeljnim Kolektivnim ugovorom.

### **Članak 37.**

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 38.**

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

## **PLAĆENI DOPUST**

### **Članak 39.**

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 40.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je upućen na školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac pod uvjetima iz članka 42. stavka 2. i 3.

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

### **Članak 41.**

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

## **NEPLAĆENI DOPUST**

### **Članak 42.**

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.

## **V. PLAĆE I NAKNADE**

### **Članak 43.**

Plaću radnika na Sveučilištu 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 44.**

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

### **Članak 45.**

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 46.**

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.)

### **Članak 47.**

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 48.**

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 49.**

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 50.**

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 51.**

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 52.**

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 naknadu, regres za korištenje godišnjeg odmora, prigodni dar djeci, božićnicu i druga materijalna prava koja mu pripadaju prema propisima koja reguliraju prava korisnika državnog proračuna, odnosno Temeljnog Kolektivnog ugovora i Kolektivnog ugovora djelatnosti.

## **VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 53.**

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

#### **Članak 54.**

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

#### **Članak 55.**

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.  
Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.  
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.  
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora ako ugovorom o radu nije određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

#### **Članak 56.**

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

### **VII. OSTAVARIVANJE PRAVA I OBEVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBEVZAMA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **Članak 57.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom donosi rektor 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 OBEVZAMA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **Članak 58.**

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 59.**

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 60.**

Zahtjev za ostvarenje povrijeđenog prava razmatra i o njemu odlučuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

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

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

#### **Članak 61.**

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 62.**

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 63.**

Sveučilište 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.

Sveučilište 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 64.**

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

Rektor 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 65.**

Osoba koja je osim rektora 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 izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tome pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog radnika.

#### **Članak 66.**

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 67.**

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 68.**

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 69.**

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 70.**

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 71.**

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.

### **VII. NAKANADA ŠTETE I OPOMENA**

#### **Članak 72.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno, zbog krajnje nepažnje ili nemara uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je naknaditi štetu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### **Članak 73.**

Radnik koji prekršio radne obveze slijedećim štetnim radnjama:

1. učestalim kašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
  2. učestalim neopravdanim izostankom s rada
- opomenut će se pismenom opomenom.

#### **Članak 74.**

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 isplaćenoj trećoj osobi.

#### **Članak 75.**

Radnika se može, na vlastiti obrazloženi zahtjev, djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Radniku se može, na vlastiti obrazloženi zahtjev, omogućiti plaćanje naknade štete u mjesečnim obrocima.

O zahtjevu iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka odlučuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

#### **Članak 76.**

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.

## VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 77.

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

### Članak 78.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.

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

### Članak 79.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti Pravilnici o radu sastavnica Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli.



Rektor:

Prof. dr. sc. Robert Matijašić

Klasa: 003-05/10-01/03-01

Ur. broj: 380/10-01-01/-1

Ovaj Pravilnik je objavljen dana 19. srpnja 2010. godine na oglasnoj ploči Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli, a stupa na snagu 8 dana od dana objave.



Glavni tajnik:

Davor Pavlin, dipl. iur.