

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
METALURŠKI FAKULTET**

PRAVILNIK O RADU

Sisak, 24. ožujak 2010.

Na temelju članka 125., 126. i 298. Zakona o radu (NN 149/09, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 26. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Metalurškog fakulteta, a nakon prethodnog savjetovanja s Nezavisnim sindikatом znanosti i visokog obrazovanja, Podružnica Metalurški fakultet (u daljnjem tekstu: Sindikalna podružnica), Fakultetsko vijeće na svojoj 5. redovitoj sjednici od 24. ožujka 2010., donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu Metalurškog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće i druga pitanja u svezi s radom.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, na drugom mjestu koje odredi poslodavac ili kod kuće, te radnike koje je poslodavac uputio na rad u inozemstvo.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca Članak 2.

- (1) Metalurški fakultet kao poslodavac (u daljnjem tekstu: poslodavac) dužan je voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa Članak 3.

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u

doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom
Članak 4.

- (1) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona, Pravilnika, kolektivnih ugovora, međunarodnih ugovora i drugih propisa.
- (2) Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (3) Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom, Pravilnikom ili drugim propisom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznoga prava.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa
Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme
Članak 7.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga 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.
- (4) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

- (5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme
Članak 8.

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu
Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) 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.
- (5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu,
odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu
Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
 - 1) strankama 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,
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik, drugi propis, ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada
Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavaka iz članka 10. stavka 1. podstavka 1. do 9. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne uglavke o:
- 1) dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
 - 2) rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
 - 3) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
 - 4) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
 - 5) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
 - 6) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.
- (2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 10. stavka 2. ovog Pravilnika.
- (3) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- (4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 27. stavka 1. ovog Pravilnika, te drugih poslova za koje je to utvrđeno Zakonom.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.
- (6) O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.
- (7) Odredbe Zakona i Pravilnik o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.
- (8) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Članak 12.

- (1) Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 10. ovoga Zakona i dodatne uglavke o:
 - 1) trajanju rada u inozemstvu,
 - 2) rasporedu radnog vremena,
 - 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
 - 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
 - 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
 - 6) uvjetima vraćanja u zemlju.
- (2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik, drugi propis, ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.
- (3) Primjerak prijave iz članka 9. stavka 5. ovog Pravilnika poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 13.

- (1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- (2) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolestima ili nekim drugim okolnostima

Članak 15.

- (1) 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 radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti
Članak 16.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika
Članak 17.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijedi radnika.

Zaštita privatnosti radnika
Članak 18.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.
- (4) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada Članak 19.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najviše:
 - 1) mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 - 2) dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
 - 3) tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema,
 - 4) šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.
- (4) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.
- (5) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (7) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.
- (8) Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad Članak 20.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu Članak 21.

- (1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- (3) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.
- (4) Pripravnički staž može trajati najduže:
 - 1) tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste,
 - 2) šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste,
 - 3) dvanaest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

- (5) Predstojnik zavoda je zadužen pri zapošljavanju pripravnika donijeti program njihova osposobljavanja, koji će sadržavati odredbe u svezi sa načinom, praćenjem i ocjenjivanjem pripravničkog rada.

Način osposobljavanja pripravnika Članak 22.

- (1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti određen ugovorom o radu.
- (2) Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Stručni ispit Članak 23.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- (3) Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 - 1) pet radnih dana za radna mjesta III. vrste,
 - 2) sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste,
 - 3) deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.
- (4) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan, te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi
- (5) Predstojnik zavoda određuje termin pismenog i usmenog polaganja stručnog ispita pripravnika pred od dekana imenovanim povjerenstvom u sastavu od tri (3) člana, koji imaju najmanje stručnu spremu jednaku pripravniku.
- (6) Pristupnika se ocjenjuje ocjenama: zadovoljio, odnosno nije zadovoljio, a o polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.
- (7) Pristupniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.
- (8) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (9) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad Članak 24.

- (1) 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 odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona i ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena Članak 25.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu.
- (4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno i nepuno radno vrijeme Članak 26.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- (2) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (4) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (5) Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 8. ovog Pravilnika.
- (6) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- (7) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (8) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (9) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Skraćeno radno vrijeme Članak 27.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad Članak 28.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.
- (3) 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 određenog poslodavca 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.
- (4) Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika ovlaštenog posebnim propisom.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) Inspektor rada zabranit će prekovremeni rad ako štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odnosno ako se obavlja protivno odredbama ovoga članka.

Raspored radnog vremena Članak 29.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan može se rasporediti u šest radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme je jednokratno.
- (3) Dnevno radno vrijeme traje od ponedjeljka do petka po 8 sati dnevno.
- (4) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom dekan.
- (5) O odluci iz stavka 4. ovog članka dekan će se savjetovati sa sindikatom.
- (6) Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama ovog članka, može se izmijeniti odlukom dekana zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.
- (7) O rasporedu i promjeni radnoga vremena dekan će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena Članak 30.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, 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.
- (2) 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.

- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) 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.
- (5) 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 poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.
- (11) 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 pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama Članak 31.

- (1) 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.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Obveze poslodavca prema smjenskim radnicima Članak 32.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Poslovi radnika u znanstveno-nastavnom zvanju
Članak 33.

- (1) Poslovi radnika u znanstveno-nastavnom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena su:
 - 1) preddiplomska, diplomatska i poslijediplomska nastava – predavanja, vježbe, seminari;
 - 2) poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: terenska nastava, konzultacije, mentorstva, korekcije programa, pregled programa, seminarskih radova, mentorstvo diplomskih radova i dnevnika prakse, ispiti, kolokviji, priprema, usavršavanje u nastavnim vještinama, rad u fakultetskom vijeću, rad u fakultetskim povjerenstvima;
 - 3) znanstvenoistraživački rad i znanstveno usavršavanje – rad na projektima, uključujući i rad na pripremi projekta, znanstveno usavršavanje i publiciranje radova.
- (2) Poslovi iz točke 1. stavka 1. ovoga članka normiraju se i čine temelj za obračun osnovne plaće.
- (3) Poslovi iz točke 2. stavka 1. ovoga članka obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen za obavljanje poslova iz točke 1. stavka 1. ovoga članka odnosno koliko je to potrebno prema okolnostima i pravilima na visokom učilištu.
- (4) Poslovi iz točke 2. stavka 1. ovoga članka posebno se ne vrednuju, što ne isključuje mogućnost drukčijeg rješenja u kolektivnim ugovorima na razini ustanove ili ugovorima o radu.
- (5) Radnici u znanstveno-nastavnom zvanju mogu obavljati i znanstveni i stručni rad za tržište koji se obavlja u okviru fakulteta i sredstvima fakulteta.
- (6) Poslovi iz stavka 5. ovoga članka dodatno se plaćaju prema zasebnom ugovoru.
- (7) Ostali poslovi (dežurstva na prijemnim ispitima, izrada satnice i sl.) posebno se plaćaju prema stvarnim satima rada, u visini cijene radnog sata radnika kojega se tim poslovima zadužuje.

Poslovni radnika u suradničkom zvanju
Članak 34.

Odredbe članka 33. ovog Pravilnika se na odgovarajući način primjenjuju i na radnike u suradničkom zvanju (asistent i viši asistent).

Poslovi radnika u nastavnom zvanju
Članak 35.

- (1) Poslovi radnika u nastavnom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena su:
 - 1) preddiplomska i diplomatska nastava – predavanja, vježbe, seminari;
 - 2) poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: terenska nastava, konzultacije, mentorstva, korekcije programa, pregled programa, seminarskih radova i dnevnika prakse, ispiti, kolokviji, priprema, usavršavanje u nastavnim vještinama, rad u vijeću visokog učilišta, rad u povjerenstvima visokog učilišta;
 - 3) stručno usavršavanje odnosno publiciranje radova.
- (2) Poslovi iz točke 1. stavka 1. ovoga članka normiraju se i čine temelj za obračun plaće.

- (3) Poslovi iz točke 2. stavka 1. ovoga članka obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen za obavljanje poslova iz točke 1. stavka 1. ovoga članka odnosno koliko je to potrebno prema okolnostima i pravilima na visokom učilištu.
- (4) Poslovi iz točke 2. stavka 1. ovoga članka posebno se ne vrednuju, što ne isključuje mogućnost drukčijeg rješenja u kolektivnim ugovorima na razini ustanove ili ugovorima o radu.
- (5) Radnici u nastavnom zvanju mogu obavljati i stručni rad i usluge za tržište koji se obavlja u okviru visokog učilišta i sredstvima visokog učilišta.
- (6) Poslovi iz stavka 5. ovoga članka dodatno se plaćaju prema zasebnom ugovoru.
- (7) Ostali poslovi (dežurstva na prijemnim ispitima, izrada satnice i slično) posebno se plaćaju prema stvarnim satima rada, u visini cijene radnog sata radnika kojega se tim poslovima zadužuje.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka Članak 36.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (4) Vrijeme korištenja stanke određuje dekan.

Dnevni odmor Članak 37.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovoga članka.

Tjedni odmor Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci dekana.
- (5) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora Članak 39.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) 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.

**Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor
Članak 40.**

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

**Rok stjecanja prava na godišnji odmor
Članak 41.**

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

**Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora
Članak 42.**

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

- a) 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
- ostali poslovi	1 dan
- b) prema dužini radnog staža:

- od 6 do 12 godina	3 dan
- od 12 do 18 godina	4 dana
- od 18 do 24 godina	5 dana
- od 24 do 30 godina	6 dana
- od 30 do 36 godina	7 dana
- preko 36 godina	8 dana
- c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako dijete do 15 godina starosti	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
- invalidu	3 dana
- d) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s izvorima opasnosti uz redovitu izloženost izvorima opasnosti više od 25%	3 dana
- rad na poslovima s izvorima opasnosti uz povremenu izloženost	

izvorima opasnosti do 25%	2 dana
- rad na poslovima s izvorima opasnosti uz posrednu izloženost izvorima opasnosti ili ugroženosti od izvora opasnosti	1 dan

- (2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani.
- (3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:
 - 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 33. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
 - 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 33. stavka 1. ovog Pravilnika,
 - 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora Članak 44.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- (2) Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta iz članka 35. stavka 1. ovog Pravilnika.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor Članak 45.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 36. stavka 1. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.
- (2) 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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu
Članak 47.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 38. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 38. stavka 2. ovog Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga 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 i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora
Članak 48.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, Zakonom i ugovorom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (3) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- (4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Odgoda odnosno prekid godišnjeg odmora
Članak 49.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke dekana.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj kolektivnim ugovorom.
- (6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (7) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji

odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Godišnji odmor radnika koji odlazi u mirovinu Članak 50.

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

Plaćeni dopust Članak 51.

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

- | | |
|--|---------------|
| 1) sklapanja braka | 5 radnih dana |
| 2) rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| 3) smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| 4) smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| 5) selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| 6) selidbe u drugo mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| 7) teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |
| 8) nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| 9) sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| 10) elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 11) dobrovoljnog davanja krvi | 2 radna dana |

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

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

Neplaćeni dopust Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnoga usavršavanja i to:

- 1) 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 2) 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu;
- 3) 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 4) 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja i njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Studijski dopusti Članak 53.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja i sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija. Radniku se ovaj dopust može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.
- (2) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu radniku se može odobriti dopust najdulje do četiri godine. Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radniku se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine. Radnik koji je na ovakvom usavršavanju u inozemstvu ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine. Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest. Po završetku usavršavanja radnik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove. Sredstva se umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.
- (3) Nastavniku ili znanstveniku može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstveno-stručni rad. Ovo pravo radnik ima pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 neprekinuto provedenih godina rada u ustanovi. Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove.
- (4) Radniku u znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada, korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu i suradnje na projektu.
- (5) Za trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja sveukupno plaćeni dopust zaposleniku odobren temeljem stavka 3. i 4. ovog članka ne može biti duži od pet godina.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama Članak 54.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim pod uvjetima iz članka 55. stavka 1. ovog Pravilnika.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja doji dijete Članak 55.

- (1) Odredbe članka 54. ovog Pravilnika ne sprječavaju poslodavca da trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponudi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Ako radnica iz stavka 1. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih

odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

- (3) U sporu između poslodavca i radnice samo je ovlašten liječnik nadležan ocijeniti da li su drugi poslovi ponuđeni u slučaju iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (4) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 2. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.
- (5) Istekom vremena iz stavka 2. ovoga članka, prestaje i sporazum iz stavka 2. ovoga članka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (6) Sporazum iz stavka 2. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 56.

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

Najava i korištenje prava

Članak 57.

- (1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.
- (2) Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvaćanje takve radnikove namjere.
- (3) Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Ako poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

Zabrana otkaza

Članak 58.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Otkaz je ništavan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

**Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu
Članak 59.**

- (1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

**Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
Članak 60.**

- (1) Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (2) Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.
- (3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi ima pravo.

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

**Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na
radu ili profesionalnom bolešću
Članak 61.**

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava Članak 62.

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 63.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalistu 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, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad Članak 64.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ovlaštenu liječniku dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) 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 65.

- (1) Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, 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.
- (2) Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti Članak 66.

- (1) Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Sindikalne podružnice.
- (2) Sindikalna podružnica će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

- (3) Ako Sindikalna podružnica uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 67.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 65. stavka 1. ovoga Zakona nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 68.

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

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Određivanje plaće

Članak 69.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovu plaću.
- (2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Uvećanje plaće

Članak 70.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:

1) prekovremeni rad	50%
2) rad subotom	25%
3) rad nedjeljom	35%
4) smjenski rad	10%

- (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti te ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

- 1) ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen i
- 2) ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen.

- (3) Za rad u dane blagdana i neradnih dana, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknada plaće Članak 71.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 - 1) godišnjeg odmora,
 - 2) plaćenog dopusta,
 - 3) državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - 4) obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
 - 5) obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - 6) zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje.
- (2) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Rokovi i razdoblje isplate plaće Članak 72.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
- (2) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- (3) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (4) Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Odsutnost tajnosti plaća Članak 73.

- (1) U javnim djelatnostima nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva radnik.

Regres Članak 74.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Naknada troškova prijevoza Članak 75.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
- (2) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.
- (3) U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, radnik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

- (4) Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje, već samo mjesečne karte, radnik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.
- (5) Radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 1 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u visini 1/11 cijene godišnje karte ZET-a (gradskog prijevoza u Zagrebu).
- (6) Radnik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.
- (7) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.
- (8) U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa.
- (9) U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), radnik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovoga članka.
- (10) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (11) Troškovi mjesnog prijevoza radnika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.
- (12) Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.
- (13) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.
- (14) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.
- (15) Iznimno od 1. do 14. stavka ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.
- (16) Zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi najveći dio godišnjeg odmora.
- (17) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovoga članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobno automobil i sl.
- (18) Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Dnevnica i naknada troškova putovanja **Članak 76.**

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja.
- (2) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.
- (3) Ako radnik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

Naknada za korištenje privatnog automobila Članak 77.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu Članak 78.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Naknada za vrijeme bolovanja Članak 79.

- (1) Ako je radnik odsutan sa 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.
- (2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Pomoć Članak 80.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
 - 1) smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe, odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
 - 2) smrti radnika – 2 proračunske osnovice,
 - 3) smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 proračunska osnovica.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:
 - 1) bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
 - 2) nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice,
 - 3) kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske i stomatološke struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.

Jubilarna nagrada Članak 81.

- (1) Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za rad kod poslodavca i to za navršenih:

1) 5 godina	1 osnovica iz stavka 2. ovog članka
2) 10 godina	1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
3) 15 godina	1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
4) 20 godina	1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
5) 25 godina	2 osnovice iz stavka 2. ovog članka
6) 30 godina	2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka

7) 35 godina	3 osnovice iz stavka 2. ovog članka
8) 40 godina	4 osnovice iz stavka 2. ovog članka
9) 45 godina	5 osnovica iz stavka 2. ovog članka

- (2) Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada određuje se kolektivnim ugovorom.
 (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

**Dar u prigodi dana Sv. Nikole
 Članak 82.**

Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

**Božićnica
 Članak 83.**

Radnici imaju pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

**Zaštita radnika
 Članak 84.**

- (1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- 1) starosti – 5 godina prije starosne mirovine ili
- 2) profesionalnog oboljenja ili
- 3) povrede na radu,

poslodavac je zaposleniku dužan osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

- (2) Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

**Naknada za troškove doktorata i magisterija
 Članak 85.**

Zaposlenici u suradničkom, stručnom i nastavnom zvanju i na radnom mjestu imaju pravo na naknadu za izradu i opremu doktorata znanosti u jednokratnom neto iznosu od 6.000,00 kuna, te izradu i opremu magisterija znanosti u jednokratnom neto iznosu od 4.000,00 kuna.

**Uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta
 Članak 86.**

- (1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi radnici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u ustanovama u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- 1) od 20 do 29 godina radnog staža za 4%;
- 2) od 30 do 34 godina radnog staža za 8%;
- 3) od 35 i više godina radnog staža za 10%.

- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka neće se međusobno kumulirati.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 87.

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) 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 radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Sistematski pregledi

Članak 88.

- (1) Svi zaposlenici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.
- (2) Za žene obavezan sistematski liječnički pregled između ostalog uključuje i ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki, a za muškarce pregled prostate, u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema popisu sadržaja sistematskog pregleda Hrvatskog zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje.
- (3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redoslijedu poslodavac odredi trećinu zaposlenika u toj godini radi odlaska na pregled.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 89.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (4) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 90.

- (1) 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 poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje Članak 91.

- (1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja Članak 92.

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.
- (3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
- (4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja Članak 93.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja Članak 94.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
- (3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.
- (5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.
- (6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetni radnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
- (7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja Članak 95.

- (1) Ako ovim Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakoga kalendarskog mjeseca.
- (3) Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
- (4) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u svezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja Članak 96.

- (1) Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.
- (2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti i kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to ovim Zakonom opravdani razlog, osim ako poslodavac u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Visina naknade plaće iz stavka 2. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja Članak 97.

- (1) Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 95. ovog Pravilnika, ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja.
- (2) Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 1. ovoga članka oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

Ugovorna kazna Članak 98.

- (1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
- (2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu Članak 99.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Regresna odgovornost radnika Članak 100.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete Članak 101.

- (1) Naknade štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:
 - 1) ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove;
 - 2) ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
 - 3) ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku;
 - 4) ako se radi o manjoj šteti.
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku Članak 102.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu Članak 103.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu Članak 104.

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

Otkaz ugovora o radu Članak 105.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu Članak 106.

- (1) Poslodavac 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).
- (2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

- (3) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (4) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (5) Odredbe stavka 2. do 4. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.
- (6) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (7) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (8) Ako u roku iz stavka 7. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu Članak 107.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz Članak 108.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje tužbe ili žalbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme Članak 109.

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

Postupak prije otkazivanja Članak 110.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na

mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 111.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 112.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) 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 Zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 113.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) 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 114.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza Članak 115.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.
- (2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu Članak 116.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća toga radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.
- (3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do okončanja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Savjetovanje Sindikalne podružnice o otkazu Članak 117.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnoj podružnici te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Sindikalnom podružnicom.

Otpremnina Članak 118.

- (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na

otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- (3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo Članak 119.

- (1) Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu tog poslodavca, dužan je radniku, ako ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem prestane, osim ako se radi o otkazu uvjetovanom ponašanjem radnika, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.
- (2) Razdoblje koje je radnik iz stavka 1. ovoga članka proveo na radu u inozemstvu ubraja se pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine u razdoblje neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava Članak 120.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa Članak 121.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo,

odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

- (5) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (6) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 122. ovoga Zakona.
- (7) Ako nije drukčije određeno, nadležan sud u smislu odredbi ovog Pravilnika je sud nadležan za radne sporove.

Zaštita dostojanstva radnika Članak 122.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Zabrana diskriminacije i izuzeci od zabrane diskriminacije Članak 123.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja,

- društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojom se osoba iz stavka 1. ovog članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
 - (3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu iz stavka 1. ovog članka, zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovog članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge.
 - (4) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:
 - 1) uvjete za zapošljavanje,
 - 2) napredovanje na poslu,
 - 3) pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
 - 4) uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
 - 5) otkaz ugovora o radu,
 - 6) prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.
 - (5) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje Članak 124.

- (1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju iz članka 123. ovog Pravilnika.
- (2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 123. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava Članak 125.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa Članak 126.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za tri godine.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa Članak 127.

Pravo i način sudjelovanja radnika u odlučivanju (radničko vijeće, sindikat, skupovi radnika, europsko radničko vijeće, europsko društvo, europska zadruga, prekogranično pripajanje ili spajanje poslodavaca, štrajk) regulirano je Zakonom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.

XVI. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica i postupanje poslodavca s radnom knjižicom Članak 128.

- (1) Radna knjižica je javna isprava.
- (2) Na dan početka rada radnik predaje radnu knjižicu poslodavcu.
- (3) Poslodavac je dužan radniku vratiti radnu knjižicu nakon prestanka ugovora o radu.
- (4) Na pisani zahtjev radnika poslodavac je dužan i prije prestanka ugovora o radu vratiti radniku radnu knjižicu.
- (5) Poslodavac koji nakon prestanka ugovora o radu nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan ju je dostaviti uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, odnosno nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice, ako je prebivalište radnika nepoznato.

Prestanak važenja odredbe članka 128. Pravilnika Članak 129.

- (1) Danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, prestaju važiti odredbe članka 128. ovog Pravilnika.
- (2) Poslodavac je, najkasnije u roku od tri mjeseca od dana pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, dužan radniku vratiti radnu knjižicu.
- (3) Prije izvršenja povrata radne knjižice, ovlaštena osoba poslodavca je dužna u radnoj knjižici radnika precrtati sve nepopunjene rubrike uz potpis i pečat, te isto evidentirati u rubriku »Bilješke«.
- (4) Poslodavac koji u roku iz stavka 2. ovoga članka nije u mogućnosti radniku vratiti radnu knjižicu, dužan je radnu knjižicu dostaviti uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, prema mjestu prebivališta radnika, a ako je prebivalište radnika nepoznato, uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada prema mjestu izdavanja radne knjižice.
- (5) Radnom knjižicom vraćenom radniku na način predviđen ovim člankom, radnik se može koristiti u svrhu dokazivanja u postupcima utvrđivanja prava iz mirovinskog, zdravstvenog osiguranja i osiguranja u slučaju nezaposlenosti.
- (6) Svi postupci izdavanja radne knjižice, upisa podataka u radnu knjižicu i zamjene radne knjižice, koji do dana pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji nisu

konačno i pravomoćno dovršeni, obustavit će se po službenoj dužnosti, a radna knjižica vratiti radniku na način predviđen ovim člankom.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Izmjene i dopune Pravilnika Članak 130.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Prestanak važenja ranijih propisa Članak 131.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od prosinca 2003. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu od srpnja 2004. godine.

Stupanje na snagu Članak 132.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Dekan Metalurškog fakulteta

Prof.dr.sc. Faruk Unkić

KLASA: 602-04/10
URBROJ: 2176-80/10-

OVAJ PRAVILNIK JE OBJAVLJEN NA OGLASNOJ PLOČI METALURŠKOG FAKULTETA
25. OŽUJKA 2010. GODINE.

Tajnik Metalurškog fakulteta

