

ZAGREBAČKA ŠKOLA EKONOMIJE I MANAGEMENTA  
Zagreb, Jordanovac 110

## PRAVILNIK O RADU

ZAGREBAČKA ŠKOLA EKONOMIJE I  
MANAGEMENTA

Poslano: 19. 12. 2017.	
Klasifikacijska oznaka	Org. jed.
NP-023-08/17-0/19	
Uređben broj	Pril.   Vrij.
2-04-17-9	

Zagreb, prosinac 2017.

## SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE .....	4
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU .....	4
1. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu .....	6
2. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova .....	7
3. Probni rad .....	7
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme .....	7
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme .....	8
III. PRIPRAVNICI .....	8
IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI .....	9
1. Sigurnost i zaštita na radu .....	9
2. Zaštita privatnosti .....	9
3. Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja .....	10
V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLAVANJE RADNIKA .....	12
VI. RADNO VRIJEME .....	13
1. Puno radno vrijeme .....	13
2. Nepuno radno vrijeme .....	13
3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena .....	14
4. Korištenje radnog vremena .....	14
VII. ODMORI I DOPUSTI .....	15
1. Stanka .....	15
2. Dnevni odmor .....	15
3. Tjedni odmor .....	15
4. Godišnji odmor .....	15
5. Plaćeni dopust .....	17
6. Neplaćeni dopust .....	17
VIII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA .....	18
1. Plaća radnika .....	18
2. Dodatak na plaću .....	18
3. Naknada za prijevoz .....	18
4. Dnevnica za službeni put .....	18
5. Terenski dodatak .....	19
6. Naknada za odvojeni život .....	19
7. Naknada za korištenje privatnog automobila .....	19
8. Prigodne nagrade i darovi .....	19
9. Otpremnina za mirovinu .....	20
IX. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA .....	20
1. Poslovna tajna .....	20
2. Zaštita imovine i podataka poslodavca .....	20
X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVACEM .....	20
XI. ODGOVORNOST RADNIKA ZA IZVRŠENJE RADNIH OBVEZA .....	21
XII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU .....	23
1. Odgovornost radnika .....	23
2. Odgovornost poslodavca .....	23
3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa .....	24
XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....	24
1. Donošenje odluke .....	24
2. Rješavanje spora i zaštita prava .....	24
3. Dostava .....	24
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	25
1. Način prestanka Ugovora o radu .....	25
2. Sporazumni prestanak radnog odnosa .....	25
3. Otkaz Ugovora o radu .....	25

4.	Redoviti otkaz Poslodavca .....	26
5.	Redoviti otkaz radnika .....	26
6.	Izvanredni otkaz.....	26
7.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza .....	27
8.	Otkazni rok.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9.	Otpremnina u slučaju otkaza .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
XV.	ZAVRŠNE ODREDBE .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14) i čl. 26. Statuta Zagrebačke škole ekonomije i managementa, dekan donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, organizacija rada, plaće i druga pitanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na radnike koji su zaposleni kod poslodavca, bez obzira na duljinu trajanja ugovora i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme, rad obavljaju kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika

#### **Članak 2.**

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike kod Poslodavca.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, odnosno Pravilnikom o radu primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

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

#### **Članak 3.**

Radnik je dužan savjesno i marljivo raditi, odnosno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu sa poslodavcem, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Poslodavac, uz dužno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok njegovo poslovanje i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

## Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati sljedeće uglavke o:

1. Strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. Mjestu rada, ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. Nazivu poslova, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratki opis ili popis poslova
4. Dan početka rada
5. Očekivano trajanje ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme
6. Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. Otkaznim rokovima kojih se radnik mora pridržavati, odnosno Poslodavac
8. Plaći, dodacima i razdobljima isplate primanja
9. Trajanju redovnog radnog dana i tjedna

## Članak 6.

U slučaju kada to priroda posla dopušta, a ne radi se o poslovima na kojima je moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, Ugovor o radu se može sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Osim uglavaka iz čl. 5. Pravilnika, Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sadrži i sljedeće uglavke o:

1. Radnom vremenu
2. Opremi za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
3. Uporabi vlastite opreme radnika za koju je Poslodavac dužan nadoknaditi troškove
4. Naknadi drugih troškova radnika vezanih uz obavljanje poslova
5. Način osposobljavanja i stručnog usavršavanja

Ugovorom o radu mogu se pitanja rasporeda radnog vremena, skraćenog radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele, stanke, urediti i na drugi način, nego je to propisano Zakonom o radu.

## Članak 7.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo za pisani Ugovor o radu prije polaska u inozemstvo, koji mora sadržavati osim uglavaka iz čl. 5. Pravilnika 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 plaća isplaćivati
5. Drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
6. Uvjetima vraćanja u zemlju.

## Članak 8.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost Ugovora o radu.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom Ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane čl. 5., 6. i 7. Pravilnika.

## Članak 9.

Poslodavac je obvezan u roku od 15 dana dana sklapanja Ugovora o radu ili uručene pisane potvrde o sklopljenom Ugovoru o radu odnosno u roku od 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

### **1. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu**

## Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 15 godina života, i starija od 15, a mlađa od 18 godina, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene Zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca.

## Članak 11.

Maloljetnik stariji od 15 godina života koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti Ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

## Članak 12.

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

## Članak 13.

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 obzir.

## **2. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova**

### **Članak 14.**

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima. Opis poslova radnih mjesta, uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, potrebna znanja i vještine, prethodno radno iskustvo sadržani su u Pravilniku o sistematizaciji.

### **Članak 15.**

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu, utvrđuje Poslodavac ovisno o potrebi posla.

### **Članak 16.**

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestima gdje Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, osim ako Ugovorom o radu nije izriječno ugovoreno da će radnik poslove obavljati u točno određenom mjestu ili mjestima.

O promjeni mjesta rada u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka Poslodavac je obavezan radnika obavijestiti najmanje 10 dana prije obveze stupanja na rad u drugo mjesto rada.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci o promjeni mjesta rada smatra se opravdanim razlogom za otkaz Ugovora o radu.

## **3. Probni rad**

### **Članak 17.**

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu, s time da ne može trajati duže od 6 mjeseci.

### **Članak 18.**

Probni rad se utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa Ugovor o radu.

Za praćenje i ocjenu probnog rada nadležan je neposredni rukovoditelj.

## **4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 19.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

## 5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 20.

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
- nastupanjem određenog događaja

Ako iz objektivnih razloga nastane potreba za sklapanjem slijedećeg uzastopnog Ugovora o radu na određeno s istim radnikom, takav objektivan razlog će biti naznačen u aneksu odnosno slijedećem uzastopnom sklopljenom Ugovoru.

Poslodavac će 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 na neodređeno vrijeme, a koji obavlja iste ili slične poslove.

### Članak 21.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istijekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

Ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su Poslodavac i radnik sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## III. PRIPRAVNICI

### Članak 22.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi puta zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se obrazovala.

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga institucija preuzme obvezu nadoknade plaće, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

### Članak 23.

Osobe koje se prvi puta zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici) osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća: upoznavanje s djelatnošću, organizacijom, općim aktima Poslodavca, upoznavanje s propisima radnopravnog zakonodavstva, upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava, polaganje stručnog ispita sukladno zakonu i drugim propisima.

Pripravnički staž traje:

- za osobe koje su završile srednjoškolsko obrazovanje 3 mjeseca
- za osobe sa završenim preddiplomskim studijem 4 mjeseca



- za osobe sa završenim diplomskim studijem 6 mjeseci  
Nakon proteka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit.  
Pripravniku koji ne položi stručni ispit otkazuje se Ugovor o radu.

#### Članak 24.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.  
U slučaju da se program osposobljavanja ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog Poslodavaca.

#### Članak 25.

Poslodavac može osobu koja je završila obrazovanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).  
Volonterski rad traje najduže koliko i pripravnički staž.  
Ako zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju Ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku Ugovora o radu.

### **IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

#### **1. Sigurnost i zaštita na radu**

##### Članak 26.

Poslodavac osigurava provedbu mjera zaštite na radu.  
Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca provodi ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu.  
Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

##### Članak 27.

Kod Poslodavca je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.  
U svim zatvorenim prostorima Poslodavca zabranjeno je pušenje.

#### **2. Zaštita privatnosti**

##### Članak 28.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve podatke i izmjene dostavljenih podataka utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za: obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.  
Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta. Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz st.1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

### **3. Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja**

#### **Članak 29.**

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz st. 1.

Diskriminacijom se smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih kod Poslodavca
- pristup radom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret Poslodavca.

#### **Članak 30.**

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl. 29. ovog Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz st. 1. čl. 29., a u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriteriji ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz st.1. čl. 29. (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovog Pravilnika.

### Članak 31.

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 i odredbama ovog Pravilnika.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzorkovano nekim od sljedećih osnova iz čl. 29. ovog Pravilnika.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnih odnosa.

### Članak 32.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku.

Poslodavac imenuje osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz prethodnog stavka, ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Poslodavca.

Iznimno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

### Članak 33.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju saznanja, obaviti suočavanje, očevid te izvesti i druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba je dužna utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzeti izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

#### Članak 34.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba je dužna izraditi odluku u kojoj će utvrditi postojanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe ili ako takav oblik povrede nije dokazano da postoji, odbiti pritužbu radnika.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva, ovlaštena osoba će u odluci navesti činjenice koje to dokazuju i predložiti Poslodavcu da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze te predloži poduzimanje drugih mjera radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

#### Članak 35.

Poslodavac će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, te osobi odgovornoj za uznemiravanje izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je diskriminiran, uznemiravan, spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, uz pravo na naknadu plaće kao da je radio, sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u roku od 8 dana zatražio sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

### **V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLAVANJE RADNIKA**

#### Članak 36.

Poslodavac sukladno potrebama i mogućnostima omogućuje obrazovanje i stručno usavršavanje.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik sklapaju poseban Ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

## **VI. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 37.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

U okviru punog radnog vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka nastavne obveze nastavnika raspoređene su na: izvođenje svih oblika nastave, obveze konzultacija sa studentima (usmene i putem Intranet platforme), sudjelovanje u poslovanju ZŠEM-a (stručno vijeće, radna tijela, poslovi u Upravi ZŠEM-a), obveze vlastitog stručnog i znanstvenog napredovanja, istraživački rad na domaćim i stranim projektima.

Radno vrijeme na ZŠEM-u u pravilu je od 9 do 17 sati.

Radno vrijeme nastavnika utvrđeno je planom izvođenja nastave koji se donosi za svaku akademsku godinu.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 38.**

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, glede odmora, tjednog odmora, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako Ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima sa nepunim radnim vremenom osnovna plaća se uređuje razmjerno vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

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

U koliko to priroda posla zahtjeva na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme Poslodavac će omogućiti, na njihov zahtjev prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

#### **Članak 39.**

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna.

Kod sklapanja Ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, radnik je dužan izvjestiti Poslodavca o svim sklopljenim Ugovorima o radu za nepuno vrijeme s drugim Poslodavcima.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više Poslodavaca, za prekovremeni rad, rad u nejednakom rasporedu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

### **3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 40.**

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeka potrebe.

U slučajevima iz st.1. ovog članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do 50 sati tjedno.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje.

#### **Članak 41.**

O hitnom prekovremenom radu radnika obavezan je izvjestiti neposredni rukovoditelj najkasnije 1 dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe st.1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupanja elementarne nepogode, dovršenja procesa rada, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi bez prethodne najave.

Usmeni zahtjev Poslodavac je obavezan pismeno potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

#### **Članak 42.**

Prekovremeni rad se ne može naložiti:

- radniku koji radi skraćeno
- noćnom radniku
- maloljetnom radniku

Samo uz pisanu suglasnost radnika, prekovremeno može raditi:

- trudnica
- roditelj s djetetom do 3 godine
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca
- radnik koji radi u punom radnom vremenu kod dva ili više Poslodavaca

Pisana izjava o pristanku nije potrebna u slučaju više sile.

Izjava o pristanku za prekovremeni rad dostavlja se Poslodavcu.

### **4. Korištenje radnog vremena**

#### **Članak 43.**

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

## **VII. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 44.**

Radnici koji radi najmanje 6 sati dnevno i maloljetni radnik koji radi najmanje 4 i pol sata dnevno, imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više Poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih Poslodavaca traje najmanje 6, odnosno 4 i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog Poslodavaca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 45.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 46.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata kojem se pribraja i dnevni odmor, a maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 47.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 dana), a najviše 30 dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju utvrđuje ovlašteni liječnik.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili čiji prekid između dva radna odnosa iznosi više od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

## Članak 48.

Minimalni broj dana godišnjeg odmora (20 dana) iz čl. 47. uvećava se po osnovi radnog staža i socijalnih uvjeta radnika.

Radni staž:

- od 5 do 15 godina           1 dan
- od 15 do 20 godina        3 dana
- od 20 do 25 godina        5 dana
- preko 25 godina           10 dana

Socijalni uvjeti:

- samohrani roditelj s djetetom do 7 godina        3 dana
- radnici invalidi rada, maloljetni radnici        5 dana

## Članak 49.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

## Članak 50.

Radnik iz čl. 47. st. 3. ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je Poslodavac radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izačunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Kada radniku prestaje radni odnos točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu za taj mjesec ostvaruje kod Poslodavca kod kojeg mu prestaje godišnji odmor.

## Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju. Drugi dio godišnjeg odmora treba iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, dopusta radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti po povratku na rad ali najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od prethodno navedenog godišnji odmor, odnosno dio koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, dopusta radi skrbi djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao koristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo koristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.



## Članak 52.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, planom korištenja godišnjih odmora, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Poslodavac će radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 dana prije.

### 5. Plaćeni dopust

## Članak 53.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

sklapanje braka	5 dana
porod supruge	5 dana
slučaj teže bolesti člana uže obitelji	5 dana
smrt člana uže obitelji	7 dana
preseljenje u mjestu prebivališta	3 dana
preseljenje u mjesto različito od mjesta prebivališta	5 dana
otklanjanje posljedica nastalih elementarnom nepogodom	5 dana
stručno usavršavanje	7 dana
radnici dobrovoljni darivatelji krvi	2 dana

Članom uže obitelji radnika iz stavka I. ovoga članka smatraju se bračni i izvanbračni suprug, dijete, roditelj, baka, djed, bračni i izvanbračni supružnik djeteta, unuče, braća i sestre, pastora, posvojenik, posvojitelj, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, očuh i maćeha i osoba koju je radnik prema propisima dužan uzdržavati.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

### 6. Neplaćeni dopust

## Članak 54.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

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

## **VIII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### **1. Plaća radnika**

#### **Članak 55.**

Za obavljene rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodataka na plaću

Plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje.

Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Visina plaće utvrđuje se Ugovorom o radu odnosno anexom.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno sa plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

### **2. Dodatak na plaću**

#### **Članak 56.**

Plaća se uvećava za:

Prekovremeni rad	50%
Rad noću	30%
Rad nedjeljom	35%
Rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom	35%.

Rad kojim je ostvaren izniman doprinos Poslodavac može adekvatno nagraditi sukladno odluci Poslodavca.

### **3. Naknada za prijevoz**

#### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

### **4. Dnevnica za službeni put**

#### **Članak 58.**

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Dnevnica za službeni put u zemlji i inozemstvu utvrđuje se sukladno odluci Poslodavca.

#### Članak 59.

Radniku se priznaje cijela dnevica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati. Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također priznaje se pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

### **5. Terenski dodatak**

#### Članak 60.

Terenski dodatak se isplaćuje kada radnik boravi izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca i kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu. Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi najmanje 30 km udaljeno od mjesta prebivališta odnosno uobičajenog boravišta i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta Poslodavca. Isplata će biti utvrđena i isplaćena sukladno odluci Poslodavca.

### **6. Naknada za odvojeni život**

#### Članak 61.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta sjedišta Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplata će biti utvrđena i isplaćena sukladno odluci Poslodavca.

### **7. Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### Članak 62.

Ako radnik po nalogu Poslodavac svojim automobilom obavlja poslove za potrebe radnog procesa isplata će biti utvrđena i isplaćena sukladno odluci Poslodavca.

### **8. Prigodne nagrade i darovi**

#### Članak 63.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu za Božić.

Isplata će biti utvrđena i isplaćena sukladno odluci Poslodavca.

## **9. Otpremnina za mirovinu**

### **Članak 64.**

Kad radnik odlazi u mirovinu ostvaruje pravo na otpremninu. Isplata će biti utvrđena i isplaćena sukladno odluci Poslodavca.

## **IX. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA**

### **1. Poslovna tajna**

#### **Članak 65.**

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik je dužan čuvati tajnost podataka o plaći.

### **2. Zaštita imovine i podataka poslodavaca**

#### **Članak 66.**

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

#### **Članak 67.**

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe.

## **X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVACEM**

### **Članak 68.**

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz st. 1. ovog članka, Poslodavac može radnika tražiti naknadu primjerene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka rada, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe u tržišnom natjecanju sa Poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

## XI. ODGOVORNOST RADNIKA ZA IZVRŠENJE RADNIH OBVEZA

### Članak 69.

Svaki radnik je obavezan:

1. ugovorom preuzete obveze radnog mjesta obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenika poslodavca,
2. usvršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Poslodavca, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz djelatnosti i organizacije rada i etičkog kodeksa u svom zanimanju,
3. ponašati se profesionalno, nepristrano i pristojno u skladu s načelom zakonitosti i načelom zaštite javnog interesa, u službenom ophođenju postupati jednako prema svim radnicima, i strankama, bez diskriminacije ili povlašćivanja po osnovi dobi, nacionalnosti, etičke i socijalne pripadnosti, jezičnog i rasnog podrijetla, političkih ili vjerskih uvjerenja ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanja, socijalnog položaja, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili na bilo kojoj drugoj osnovi, a s posebnom pažnjom dužan je postupati prema osobama s invaliditetom i drugim osobama s posebnim potrebama,
4. čuvati službenu, poslovnu, profesionalnu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom, ovim Pravilnikom ili odlukom Poslodavca,
5. svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavlja poslodavac i kada je ovlašten na javno istupanje, službenik iznosi stavove Poslodavca u skladu sa dobivenim ovlastima, propisima i svojim stručnim znanjem,
6. u komunikaciji sa drugim radnicima ili strankama odnositi se s poštovanjem i pristojno,
7. postupati na način da ne ometa druge radnike u obavljanju njihovih dužnosti.

### Članak 70.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i drugim propisima, može mu se otkazati Ugovor o radu.

### Članak 71.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa u sljedećim slučajevima:

1. neizvršavanja, neopravdanog odbijanja izvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza, zadataka, naloga Poslodavca ili druge odgovorne osobe,
2. neopravdanih izostanaka i nedolazaka na posao, kao i samovoljnog napuštanja posla,
3. učestalog kašnjenja na posao,
4. zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
5. tjelesnog napada ili teškog vrijeđanja drugog radnika,
6. nepropisnog i nekoretnog odnosa prema drugim radnicima,
7. skrivljenog ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka,
8. namjernog ili zbog krajnje nepažnje nanošenja znatnije materijalne štete,
9. krađe stvari imovine Poslodavca,

10. neosnovanog odbijanja radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima,
11. dolaska na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno uzimanja istih za vrijeme rada,
12. nepažljivog ili nemarnog rukovanja opremom, uređajima, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
13. nedavanje, odnosno netočno davanje potrebnih osobnih podataka,
14. neobavještanja ustanove u roku od najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u svezi sa radnim odnosom

#### Članak 72.

Osobito teškom povredom radnih obveza smatraju se:

1. svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveza iz Ugovora o radu, povjerenih zadataka i naloga Poslodavac ili druge odgovorne osobe Poslodavca,
2. neotpočinjanje s radom dana navedenog u Ugovoru o radu,
3. zlouporaba privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad
4. kazneno djelo u vezi s radnim odnosom i skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice,
5. odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga od strane Poslodavca ili nadređene odgovorne osobe Poslodavca,
6. povredu službene, poslovne, profesionalne i druge tajne,
7. teško vrijeđanje drugih radnika i Poslodavca,
8. neovlašteno iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja Poslodavca i bilo kojih drugih podataka koji čine službenu, poslovnu, profesionalnu i drugu tajnu,
9. neovlašteno istupanje u medijima i iznošenje rada i poslovanja Poslodavac, kao i drugih podataka koji se smatraju službenom i poslovnom tajnom,
10. iznošenje i prenošenje neistinitih podataka i informacija u vezi rada i poslovanja Poslodavca čime mu se nanosi šteta ugledu,
11. zlouporaba položaja i prekoračenje danog uvlaštenja, pribavljanje materijalne koristi bilo kojem pogledu i bilo na koji način u svezi sa radom za sebe ili drugoga, sklapanje štetnih ugovora za Poslodavca,
12. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu,
13. konkurencija radnika Poslodavcu na način koji je protivan Zakonu
14. druge povrede iz radnog odnosa za koje Poslodavac ocijeni da su osobito teške te podliježu izvanrednom otkazu.

Osobito teške povrede iz st.1. ovog članka su razlog za izvanredni otkaz Ugovora o radu ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### Članak 73.

U slučaju kad radnik krši radne obveze, Poslodavac može izreći sljedeće mjere:

1. pisano upozorenje
2. redoviti otkaz Ugovora o radu
3. izvanredni otkaz

Vrsta mjere se određuje u odnosu na težinu povrede.

## **XII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 74.**

Radnik se je dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

#### **Članak 75.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako su štetu prouzročila više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi puni iznos plaćen trećoj osobi.

#### **Članak 76.**

Naknada štete određuje se u paušalnoj svoti od 500,00 kn ako je prouzročena:

1. tučnjavom više radnika za vrijeme radnog vremena,
2. zakašnjenje na posao, izlaskom bez dopuštenja, napuštanjem rada prije završetka radnog vremena,
3. neopravdani izostanak s rada,
4. neprimjerenim rukovanjem opremom,
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova, sa zakašnjenjem, prekoračenjem rokova,
6. oštećenje sredstava rada i opreme,
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Poslodavcu dostave materijala, koji su pohranjeni u računalu kojim se koristi,
8. neprimjerenim odnosom prema strankama, studentima i suradnicima.

### **2. Odgovornost poslodavca**

#### **Članak 77.**

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

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.

### **3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa**

#### **Članak 78.**

Potraživanje naknade štete zastarjeva za 3 godine od dana saznanja za štetu i počinitelja, odnosno u roku od 5 godina u odnosu na dan počinjenja štete.

Ako je šteta prozročena kaznenim djelom, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarjeva kad istekne vrijeme zastare za kazneno djelo.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarjeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od 6 mjeseci od dana isplate naknade.

## **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Donošenje odluke**

#### **Članak 79.**

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

Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtjevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **2. Rješavanje spora i zaštita prava**

#### **Članak 80.**

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem, ili usmeno na zapisnik, u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtjevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtjevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **3. Dostava**

#### **Članak 81.**

Dostavljanje odluka, obavijesti drugih akata u svezi s radom, obavlja se u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o obavljenom dostavljanju potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj osim potpisa naznačuje datum prijema.



Iznimno se dostava može izvršiti putem pošte na adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema, osoba koja dostavlja odluku, sastavlja zabilješku sa datumom pokušaja dostave, razlozima odbijanja primitka te eventualnim svjedocima, a predmetnu odluku ističe na oglasnu ploču. Istekom osmog dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči, smatrat će se da je dostava izvršena.

#### Članak 82.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

### **XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **1. Način prestanka Ugovora o radu**

##### Članak 83.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### **2. Sporazumni prestanak radnog odnosa**

##### Članak 84.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka Ugovora o radu.

#### **3. Otkaz Ugovora o radu**

##### Članak 85.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

#### **4. Redoviti otkaz Poslodavca**

##### **Članak 86.**

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

##### **Članak 87.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

#### **5. Redoviti otkaz radnika**

##### **Članak 88.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

##### **Članak 89.**

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

#### **6. Izvanredni otkaz**

##### **Članak 90.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

## Članak 91.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

### **7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

## Članak 92.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu sa pod izmijenjenim uvjetima ( otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora ).

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji ne može biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz st.1. ovog članka, rok iz čl. 133. st.1. ZOR-a 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 ostavljenog roka.

### **8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

## Članak 93.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, osobnim preuzimanjem na urudžbenom zapisniku.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rad s polovicom punog radnog vremena, rad 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 tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

9.

#### Članak 94.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u trajanju određenom Zakonom o radu (čl. 115.ZOR-a).

Ugovorom o radu moguće je utvrditi otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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.

#### 10. Otpremnina u slučaju otkaza

#### Članak 95.

Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu ima pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

### XV. ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 96.

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

#### Članak 97.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

U Zagrebu, 01.12. 2017.

Dekan:

  
dr. sc. Đuro Njavro

Pravilnik o radu objavljen je na Oglasnoj ploči ZŠEM-a dana 18.12.2017.

Tajnik ZŠEM-a:

  
Ida Čavar, mag. iur.