

# *PRAVILNIK O RADU*

---

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu i članka 102. st. 4. Statuta EFFECTUS studij financije i pravo-visokog učilišta, dekan doc.dr.sc. Robert Kopal dana 04.11.2019. donosi

## PRAVILNIK O RADU

---

### OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti radnika Visokog učilišta EFFECTUS na radu ili u svezi s radom, plaće radnika, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, osposobljavanje pripravnika za samostalni rad, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije, zaštita prava radnika i druga bitna pitanja u svezi s radom.
- (2) Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u ovom Pravilniku korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

#### Članak 2.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika izravno se i neposredno primjenjuju na sve radnike koji su zaposleni na Visokom učilištu EFFECTUS (u daljnjem tekstu: EFFECTUS), ako ugovorom o radu prava i obveze pojedinog radnika nisu za radnika povoljnije regulirana.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (3) Na pitanja koj nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih važećih zakona.
- (4) Ako je neko pravo radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radom različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili drugim općim pravnim izvorom koji se primjenjuje na rad EFFECTUS-a, primijenit će se ono pravo koje je za radnika najpovoljnije.

#### Članak 3.

- (1) Svaki radnik obvezan je prema pravilima struke, savjesno, marljivo i stručno te osobno obavljati ugovorom preuzete poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese EFFECTUS-a i postupati po uputama EFFECTUS-a u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) EFFECTUS je obvezan radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom.

#### Članak 4.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, sukladno odredbama Zakona o radu.

## **SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

- (1) Uprava EFFECTUS-a utvrđuje kadrovsku politiku i potrebe EFFECTUS-a za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Prijedlog za zasnivanje radnog odnosa za radnike koji sklapaju ugovor o radu za jedno od suradničkih odnosno nastavnih zvanja i radnih mjesta unutar akademskog podsustava izrađuje dekan ili prodekan za nastavu i studijske programe.
- (3) Prijedlog za zasnivanje radnog odnosa za radnike na radnim mjestima u poslovnom podsustavu izrađuje dekan, glavni direktor ili voditelji ustrojbenih jedinica unutar poslovnog podsustava.
- (4) Na temelju utvrđene kadrovske politike i prema utvrđenim potrebama od strane Uprave odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi dekan EFFECTUS-a.
- (5) Prije odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Uprava mora utvrditi može li se uredno obavljanje posla osigurati drukčijim rasporedom radnika koji se već nalaze u radnom odnosu s EFFECTUS-om.

#### **Članak 6.**

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa EFFECTUS može provjeriti sposobnost potencijalnog radnika za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjeru sposobnosti iz st. 1. ovog članka, provodi osoba ili povjerenstvo koje imenuje Effectus.
- (3) Pri provjeri sposobnosti iz st. 1 ovog članka, zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom radnom mjestu.
- (4) O rezultatima provjere stručnih i drugih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.
- (5) Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih sposobnosti radnika, dekan će donijeti odluku o izboru novog radnika s kojim će se sklopiti ugovor o radu.

#### **Članak 7.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. 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 toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Effectus je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) Ako Effectus prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu sadrži odredbe propisane zakonom. Ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:
  1. strankama te njihovu 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.

#### **Članak 8.**

- (1) EFFECTUS je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku koji je predviđen zakonom.

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

#### **Članak 9.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (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 o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **3. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 10.**

- (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, naročito kada se radi o:
  - zamjeni privremeno nenazočnog radnika
  - privremenom povećanju opsega poslova
  - privremenim poslovima za obavljanje kojih EFFECTUS ima iznimnu potrebu.
- (2) EFFECTUS je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i usporedivom radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Članak 11.**

- (1) S nastavnicima, suradnicima i znanstvenicima umjesto ugovora o radu mogu se sklopiti ugovori o djelu, autorskopravni ugovori ili neki drugi pravni poslovi sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakona o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i Statuta EFFECTUS-a, kojima se reguliraju međusobna prava i obveze.
- (2) Na te osobe primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije, zdravlja i privatnosti, način poštivanja preuzetih obveza iz ugovora te posljedice za njihovo nepoštivanje.

## **4. Probni rad**

### **Članak 12.**

- (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) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavak 1. i članka 125. Zakona o radu.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

## **5. Osposobljavanje pripravnika za rad**

### **Članak 13.**

- (1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala, osim osobe koja se zapošljava na nastavno radnom mjestu u skladu s propisima o visokom obrazovanju.

### **Članak 14.**

- (1) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

### **Članak 15.**

- (1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

### **Članak 16.**

- (1) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će ga uputiti i nadzirati u radu.

## **RADNO VRIJEME**

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

#### **Članak 17.**

- (1) Puno radno vrijeme traje 40 sati tjedno.
- (2) Puno radno vrijeme je jednokratno odnosno dvokratno, i raspoređuje se u petodnevni radni tjedan (od ponedjeljka do petka).

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

#### **Članak 18.**

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2) Nepuno radno vrijeme može se uvesti i za radna mjesta na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.
- (3) Ukoliko to priroda posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva ili više izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

#### **Članak 19.**

- (1) Radnici s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (2) Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća se određuje Ugovorom o radu ili Dodatkom Ugovora o radu.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 20.**

- (1) EFFECTUS ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, a napose kad se radi o slučajevima zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju (poslovi u nastavi te poslovi koji su neophodni za sigurnost ljudi i imovine).
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do Zakonom određenog maksimuma.

#### **Članak 21.**

- (1) O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan izvijestiti dekan ili neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava dekana ili neposrednog rukovoditelja da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev dekan ili neposredni voditelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

## **Članak 22.**

- (1) Prekovremeni rad ne može se odrediti malodobnom radniku.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se dekanu ili neposrednom rukovoditelju.

### **4. Raspored radnog vremena**

## **Članak 23.**

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2) Dnevno radno vrijeme traje osam sati, u pravilu od 9.00 do 17.00 sati. Rukovoditelj ustrojbene jedinice može, uz suglasnost dekana odrediti ili odobriti radno vrijeme drugačije od propisanog iz stavka 2., ako isto ne remeti organizaciju posla.
- (3) Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnoga vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela imaju stanku dužu od 2 sata.
- (4) Na osobe zaposlene na nastavnim radnim mjestima se ne primjenjuju odredbe ovog članka.

### **5. Preraspodjela radnog vremena**

## **Članak 24.**

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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.

### **6. Korištenje radnog vremena**

## **Članak 25.**

- (1) Radnik je obvezan točno na vrijeme započeti s radom i nastaviti ga do kraja radnog vremena. Kontrolu izvršavanja obveza za vrijeme radnog vremena te kontrolu korištenja radnog vremena obavlja neposredni rukovoditelj radnika.
- (2) O korištenju radnog vremena vodi se evidencija. Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju.
- (3) Napuštanje radnog prostora za vrijeme radnog vremena dopušteno je uz prethodnu dozvolu neposrednog rukovoditelja.

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 26.**

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja odmora određuje se u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem u vrijeme kad to omogućuju radne obveze.
- (4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, neposredni rukovoditelj će radniku omogućiti da radi dnevno onoliko kraće koliko je utvrđeno trajanje stanke.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 27.**

- (1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 28.**

- (1) Radnik koristi tjedni odmor subotom i nedjeljom.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora tijekom predstojećeg tjedna.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 28.**

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju određenom Zakonom o radu s pripadajućim uvećanjima koja određuje ovaj Pravilnik.
- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora preračunava se na način da se radni tjedan ovim Pravilnikom određuje u trajanju od 5 radnih dana.

#### **Članak 29.**

- (1) Dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni Zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, kao i razdoblje porodnog dopusta ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 30.**

- (1) Dodatni broj dana godišnjeg odmora (pripadajuća uvećanja) radnik ostvaruje prema sljedećim kriterijima:



- prema stupnju obrazovanja stečenog na dan donošenja odluke u godini za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor:

STUPANJ OBRAZOVANJA		DODATNI BROJ RADNIH DANA
radnik koji ima završen poslijediplomski studij i stekao je doktorat znanosti		6 dana
radnik koji ima završen poslijediplomski studij, a nema doktorat znanosti		5 dana
radnik koji ima završen diplomski studij ili stečenu VSS (7/1 stupanj)		4 dana
radnik prvostupnik ili VŠS (6/1 stupanj)		3 dana
radnik koji ima SSS i niže		2 dana

- prema ukupnoj duljini radnog staža ostvarenog na dan donošenja odluke u godini za koju se ostvaruje pravo na godišnji odmor:

UKUPNA DULJINA RADNOG STAŽA		DODATNI BROJ DANA
od 5 do 10 godina		2 dana
od 11 do 15 godina		3 dana
od 16 do 20 godina		4 dana
od 21 do 25 godina		5 dana
više od 25 godina		6 dana

- prema socijalnim uvjetima - roditelj, posvojitelj i skrbnik te invalid:

za svako dijete do 15 godina		2 dana
za svako dijete s težim smetnjama u razvoju		3 dana
invalid		3 dana

- (2) Radniku može pripasti dodatni broj dana godišnjeg odmora prema kriteriju posebnih uvjeta rada i prema rezultatima rada u trajanju od 1 do 3 radna dana. Odluku o ostvarivanju i trajanju prethodno navedenog prava donosi dekan.
- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na dužinu trajanja godišnjeg odmora iz čl. 28. Pravilnika dodaju dani uvećanja iz čl. 30. iz svih pripadajućih kategorija.
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 7 tjedana preračunatih u radne dane.

### **Članak 31.**

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dekan u skladu s ovim Pravilnikom.
- (2) Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora dekan utvrđuje najkasnije do kraja travnja tekuće godine te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava zaposlenike.

### **Članak 32.**

- (1) Godišnji odmor u pravilu svi radnici koriste za vrijeme ljetne stanke.
- (2) Za pojedine radnike, u slučaju povećanja opsega posla i drugih okolnosti koje djeluju na ostvarenje planiranih zadataka, dekan može odrediti drugačije razdoblje trajanja ljetne stanke.

### **Članak 33.**

- (1) Godišnji odmor može se koristiti i u dva dijela, u dogovoru s neposredno nadređenim rukovoditeljem, ako to dozvoljava priroda i organizacija posla, s tim da se prvi dio godišnjeg odmora mora koristiti za vrijeme ljetne stanke u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno.
- (2) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 34.**

- (1) Radnik ima pravo koristiti dane godišnjeg odmora kada on to želi, u dogovoru s neposrednim nadređenim rukovoditeljem, uz obvezu da o tome pisanim putem ili e-mail porukom obavijesti neposredno nadređenog rukovoditelja najmanje tri dana prije namjeravanog korištenja tog prava.

## **5. Dopusti**

### **5.1 Plaćeni dopust**

### **Članak 35.**

- (1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slučajevima određenima posebnim zakonom te u ovim Pravilnikom određenim sljedećim slučajevima:

<b>Povod</b>		<b>Broj radnih dana</b>
sklapanje braka		3
porod supruge		2
njega teže bolesnog člana kućanstva ili uže obitelji		5
smrt člana uže obitelji		5
selidba u istom mjestu stanovanja		2
selidba u drugo mjesto stanovanja		3
polaganje ispita na visokom učilištu		1

obrana završnog ili diplomskog rada		2
obrana magistarskog rada ili doktorske disertacije		3
elementarna nepogoda i uklanjanje štetnih posljedica zbog više sile koja pogodi radnika ili člana uže obitelji i/ili njihovu imovinu		5

- (2) Radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust neposredno prije, za vrijeme ili nakon događaja koji je povod za oslobođenje od obveze rada, prema slobodnom nahođenju.
- (3) Ako je povod iz kojeg se izvodi pravo na plaćeni dopust nastupio za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili nenazočnosti na poslu uslijed privremene nesposobnosti za rad, radnik nema pravo na plaćeni dopust.
- (4) Radnik mora podnijeti obrazloženi zahtjev s dokumentacijom kojom dokazuje svoje pravo iz st. 1 ovog članka.
- (5) Pisani zahtjev radnik podnosi putem tajništva. Odluku o plaćenom dopustu za radnike donosi dekan. Odluka se dostavlja službi financija i računovodstva.
- (6) Članom uže obitelji iz ovog članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik obavezan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

### **Članak 36.**

- (1) Radnik ima pravo na najviše 15 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini.

### **5.2. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 37.**

- (1) Dekan može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

### **5.3. Studijski dopusti**

#### **Članak 38.**

- (1) Ako je to u interesu unapređenja nastave i znanstvenog rada, osobi zaposlenoj u akademskom podsustavu na nastavnom radnom mjestu može se, na osobni zahtjev, odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi boravka i stručnog usavršavanja na drugoj znanstvenoj ili nastavnoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu odnosno radi sudjelovanja u radu drugih znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.
- (2) Odluku o studijskom dopustu iz ovog članka donosi dekan EFFECTUS-a.

## **PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA PRIMANJA RADNIKA**

### **1. Plaća za izvršeni rad radnika**

#### **Članak 39.**

- (1) Radnik ima pravo na plaću za obavljeni rad na EFFECTUS-u.
- (2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (3) Osnovna plaća radnika određuje se Ugovorom o radu ili Dodatkom Ugovora o radu.
- (4) Ako plaća nije određena na način iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.
- (5) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

#### **Članak 40.**

- (1) Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do desetog dana u narednom mjesecu.
- (2) Plaća se isplaćuje na tekući račun radnika.
- (3) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- (4) Plaća radnika predstavlja poslovnu tajnu EFFECTUS-a.

#### **Članak 41.**

- (1) EFFECTUS može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja EFFECTUS-a i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata.
- (2) Odluku o isplati stimulatívnog dijela plaće donosi dekan.
- (3) Zaposlenicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen Ugovor o radu obavljaju, po nalogu dekana, i neke druge dodatne poslove, EFFECTUS može isplatiti uvećanu plaću, razmjerno obujmu i naravi dodatnih poslova koje oni obavljaju.
- (4) Odluku o isplati toga dijela plaće donosi dekan.
- (5) Uvećana plaća iz stavaka 1. i 3. ovoga članka odlukom dekana može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

### **2. Naknada plaće**

#### **Članak 42.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
  - privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti ili ozljede (dalje u tekstu: bolovanja) u visini sukladno propisima zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja,
  - godišnjeg odmora u iznosu njegove osnovne plaće,

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom u iznosu njegove osnovne plaće,
- plaćenog dopusta na temelju čl. 35. ovog Pravilnika u iznosu njegove osnovne plaće,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio EFFECTUS u iznosu njegove osnovne plaće,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje u iznosu 100% osnovne plaće
- drugih slučajeva određenih zakonom.

#### **Članak 43.**

- (1) Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

### **3. Drugi novčani primici radnika**

#### **Članak 44.**

- (1) Radnik može ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom.

#### **Članak 45.**

- (1) Radnik ima pravo na potpore i darove koje uređuju propisi o oporezivanju dohotka, u iznosima do visine koja nisu oporeziva (npr. božićnice, dar djetetu, pomoć za dužeg bolovanja i sl.), ako EFFECTUS-u dopuštaju financijske mogućnosti, odnosno na osnovi posebne odluke dekana EFFECTUS-a.
- (2) Radnik, koji je po nalogu EFFECTUS-a upućen na službeni put u zemlji i u inozemstvo ima pravo na puni iznos dnevnice u svoti koja je aktom ministra financija utvrđena kao porezno priznati izdatak, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja, osim troškova prijevoza u mjestu u kojem je radnik na službenom putu.
- (3) Ako se na službenom putu koristi službeno vozilo ili rent a car, u obračunu naknada priznaju se računi za tunele, trajekte, auto ceste, parkiranje i sl.

#### **Članak 46.**

- (1) O ostalim novčanim primicima radnika (otpremna poradi odlaska u mirovinu, jubilara nagrada, nadoknada troškova stručnog usavršavanja i sl.) pod uvjetom da EFFECTUS ima osigurane izvore sredstava i ako uspješnost poslovanja to dopušta, odlučuje dekan EFFECTUS-a posebnom odlukom.

## **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### **Članak 47.**

- (1) Ugovor o radu prestaje na jedan od Zakonom propisanih načina.

- (2) Radniku zaposlenom na nastavnom radnom mjestu, ugovor o radu prestaje radi odlaska u mirovinu istekom one akademske godine u kojoj je navršio zakonom propisani broj godina života.

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 48.**

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

## **3. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 49.**

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati i EFFECTUS i radnik.

## **4. Redoviti otkaz ugovora o radu**

### **Članak 50.**

- (1) EFFECTUS može redovito otkazati ugovor o radu u slučaju:
1. ako prestane potreba za obavljanjem određenih poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz)
  2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz)
  3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
  4. ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### **Članak 51.**

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo u slučaju da EFFECTUS ne može radniku ponuditi neki drugi posao ili ne može radnika obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od EFFECTUS-a da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

### **Članak 52.**

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je to predviđeno ugovorom o radu.

### **Članak 53.**

- (1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, EFFECTUS ima obvezu radnika pisanim putem upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na

mogućnost otkaza ako nastavi kršiti svoje obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od EFFECTUS-a da to učini.

- (2) Prije izvanrednog ili redovnog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, EFFECTUS je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od EFFECTUS-a da to učini.

#### **Članak 54.**

- (1) Kod redovitog ugovora o radu radni odnos radnika prestaje istekom posljednjeg dana otkaznog roka.
- (2) Ako radnik prije isteka otkaznog roka napusti posao, radni odnos mu prestaje toga dana.
- (3) EFFECTUS može zabraniti radniku dolazak na posao do isteka otkaznog roka, ali radnik za to vrijeme ima pravo na naknadu plaće i sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Članak 55.**

- (1) Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika može se dati radniku naročito zbog povreda radnih obveza određenih ovim Pravilnikom.

### **5. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 56.**

- (1) EFFECTUS i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uvažavajući sve okolnosti i interese objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz. Izvanredni otkaz mora biti obrazložen.
- (3) Kod izvanrednog otkaza ugovor o radu prestaje datumom dostave (uručenja) odluke o otkazu.

### **6. Otkazni rok**

#### **Članak 57.**

- (1) Kad EFFECTUS otkazuje radniku ugovor o radu primjenjuju se otkazni rokovi određeni Zakonom o radu.
- (2) Kad radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi mjesec dana, osim u slučaju iz st. 4. ovog članka.
- (3) U slučaju iz st. 2. ovog članka radnik zaposlen u poslovnom podsustavu EFFECTUS-a može se sporazumjeti o otkaznom roku u trajanju kraćem od mjesec dana.
- (4) Ako nastavnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok traje do kraja semestra u kojem je otkaz izjavljen s tim da ne može biti kraći od mjesec dana.

## **7. Otpremnina**

### **Članak 58.**

(1) Radnik ima pravo na otpremninu u skladu s odredbama Zakona o radu.



## **TAJNOST POSLOVNIH PODATAKA**

### **Članak 59.**

- (1) O svim značajnim pitanjima poslovanja, o pojedinostima organizacije kao i o poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza radnici upoznaju i koriste smatraju se poslovnom tajnom.

## **NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 60.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu EFFECTUS-u, dužan je štetu naknaditi.

#### **Članak 61.**

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 62.**

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećenih stvari obavlja se putem vještačenja.

#### **Članak 63.**

- (1) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 1.000,00 kn, ako je prouzrokovana:
  - tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
  - zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
  - dolaskom na posao pod utjecajem alkohola ili drugih opijata kao i njihova konzumacijom tijekom rada,
  - neopravdanim izostankom s rada,
  - zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
  - prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

#### **Članak 64.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio EFFECTUS, dužan je EFFECTUS-u naknaditi puni iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 65.**

- (2) EFFECTUS može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, ako šteta nije učinjena namjerno ili ako je radnik poduzeo sve da se šteta smanji ili ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

### **2. Odgovornost EFFECTUS-a**

### **Članak 66.**

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

## **ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

### **Članak 67.**

- (1) EFFECTUS se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito se obvezuje održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane zaštite na radu.
- (2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ovlaštenu osobu EFFECTUS-a o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od EFFECTUS-a utvrđene mjere.
- (4) Detaljnije odredbe o zaštiti radnika regulirane su posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu EFFECTUS-a.

### **2. Zaštita privatnosti radnika i tajnost osobnih podataka**

### **Članak 68.**

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke zaposlenika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o zaposlenicima EFFECTUS dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi zaposlenici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju dekan za to posebno opunomoći.
- (3) Prikupljaju se i vode ovi podaci:
  - ime i prezime radnika

- OIB radnika
  - spol radnika
  - dan, mjesec i godina rođenja
  - mjesto i država rođenja
  - adresa prebivališta ili boravišta radnika
  - broj telefona, mobitela, e-mail (privatni)
  - bračni status
  - broj tekućeg računa i banka
  - mjesto rada
  - stečen akademski ili stručni naziv odnosno stečen stupanj školske ili stručne spreme
  - stručno (neformalno) obrazovanje
  - prethodna zaposlenja i radno iskustvo
  - radno mjesto na kojem radnik radi
  - radno vrijeme radnika u satima (tjedno)
  - ukupno trajanje radnog staža do zasnivanja radnog odnosa s EFFECTUS-om
  - da li je radnik invalid rada ili umirovljenik
  - vrsta radnog odnosa prema trajanju (određeno ili neodređeno)
  - zaposlenje kod drugog poslodavca
  - datum zasnivanja radnog odnosa
  - datum prestanka radnog odnosa
  - razlog prestanka radnog odnosa.
- (4) EFFECTUS prikuplja i vodi i ostale podatke o radniku i članovima njegove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili koji su potrebni radi ostvarivanja prava određenih zakonom i ovim Pravilnikom, te iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- (5) Dekan i osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.
- (6) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (7) Radnici su obvezni EFFECTUSU dostaviti potrebne osobne podatke, kao i pravodobno obavijestiti o izmjenama osobnih podataka.

### **Članak 69.**

- (1) Dekan je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci zaposlenika, te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

## **3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita diskriminacije**

### **Članak 70.**

- (1) 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.
- (2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

### **Članak 71.**

- (1) EFFECTUS je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika EFFECTUS će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji mogu izravno ili neizravno uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Dostojanstvo radnika se štiti od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja:

- EFFECTUS-a kao poslodavca,
- radniku nadređenih osoba,
- suradnika,
- osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

### **Članak 72.**

- (1) Dekan je dužan imenovati osobu za zaštitu dostojanstva zaposlenika koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

### **Članak 73.**

- (1) Kada dekan ili ovlaštenik iz prethodnog članka primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu te ako utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (2) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštenik može:
  - ispitati radnika koji je podnio pritužbu,
  - ispitati osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika,
  - utvrditi način i okolnosti uznemiravanja,
  - izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.
- (3) Sve osobe koje su u radnom odnosu kod poslodavca dužne su surađivati s ovlaštenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika. Onemogućavanje ovlaštenika u provođenju postupka smatra se povredom obveze iz radnog odnosa.
- (4) O radnjama iz stavka 2. ovog članka sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštenik.

- (5) Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan ovlaštenik će obavijestiti dekana na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

#### **Članak 74.**

- (1) U svim slučajevima podnesene pritužbe za uznemiravanje EFFECTUS se obvezuje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (2) EFFECTUS će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće mjere i radnje kojima se sprječava daljnje uznemiravanje radnika, primjerice utvrdit će drugačiji raspored radnog vremena, promijeniti mjesto ili mjesta rada, ponuditi ugovor o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.
- (3) Ako dekan u roku od osam dana od obavijesti ovlaštenika 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.
- (4) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### **Članak 75.**

- (1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju tešku povredu obveze iz radnog odnosa. Iznimno, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osoba koja je prouzročila uznemiravanje upozorit će se na posljedice svog postupka (lakši oblik uznemiravanja).
- (2) Mjere koje se mogu primijeniti protiv radnika koji je prouzročio uznemiravanje određene su u ovom Pravilniku.

#### **Članak 76.**

- (1) Sve isprave i svi podaci utvrđeni i prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovoran ovlaštenik, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe. Prethodno navedeno mora biti zabilježeno u zapisniku o rješavanju pritužbe.
- (2) S navedenim podacima se postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.
- (3) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

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

### **Članak 77.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je EFFECTUS povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od EFFECTUS-a ostvarenje tog prava.
- (2) Zahtjev se u pisanom obliku, uz obrazloženje, podnosi dekanu EFFECTUS-a.
- (3) Ako EFFECTUS u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### **Članak 78.**

- (1) Rokovi iz članka 77. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.
- (2) Odredbe članka 77. ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika predviđen ovim Pravilnikom.

### **Članak 79.**

- (1) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.
- (2) Sve odluke u vezi prava i obveza iz radnog odnosa donosi dekan ili osoba koju on ovlasti.

## **STEGOVNA ODGOVORNOST RADNIKA**

### **Članak 80.**

- (1) Tijekom obavljanja rada radnik je dužan pridržavati se odredbi propisa koji reguliraju područje rada i radnih odnosa, propisa koji reguliraju područja znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja, te drugih zakonskih i podzakonskih akata koji reguliraju pitanja od važnosti za djelatnost visokog obrazovanja.
- (2) Posebno, radnik je dužan pridržavati se odredbi Statuta EFFECTUS-a, ovog Pravilnika, Etičkog kodeksa te drugih općih akata EFFECTUS-a.

### **Članak 81.**

- (1) Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom i Statutom EFFECTUS-a, Etičkim kodeksom, te narušavanje ugleda EFFECTUS-a i njegovih radnika povlači stegovnu odgovornost.

## 1. Povrede radnih obveza

### Članak 82.

(1) Povrede radnih obveza jesu:

1. neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. nepravovremeno obavještanje nadležne osobe o spriječenosti dolaska na rad kao i o nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka,
3. neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla, zbog kojega se remeti rad ili organizacija rada na EFFECTUS-u,
4. neopravdano zakašnjenje na posao ili raniji odlazak s radnog mjesta prije utvrđenog radnog vremena,
5. nedozvoljeno i nezakonito korištenje sredstvima EFFECTUS-a,
6. obavljanje poslova za osobnu korist u vrijeme radnog vremena,
7. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, a zbog kojih je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
8. odavanje službene ili poslovne tajne određene zakonom, ovim ili drugim Pravilnikom ili drugim propisom,
9. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
10. namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokovanje znatne materijalne štete,
11. nepropisni ili nekorektni odnos prema drugim radnicima, studentima ili korisnicima usluga, odnosno njihovo šikaniranje,
12. zlouporaba korištenja bolovanja dokazana od ovlaštene službene osobe nadležne za kontrolu bolovanja,
13. neizvršavanje izrečenih stegovnih mjera,
14. nepravilni odnos prema drugim zaposlenicima koji stvara uznemiravanje i netrpeljivost među radnicima,
15. izravna ili neizravna diskriminacija, spolno ili drugo uznemiravanje radnika ili studenta,
16. neosnovano odbijanje angažmana u izvanrednim okolnostima (slučajevi više sile, izvanrednog povećanja obujma rada ili drugi slučajevi prijeko potrebe),
17. nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima ili alatom uslijed kojega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
18. sklapanje poslova iz djelatnosti EFFECTUS-a za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja dekana EFFECTUS-a,
19. obavljanje poslova u nastavnom procesu za drugog poslodavca bez suglasnosti EFFECTUS-a,
20. ometanje rada ostalih osoba razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprilagođenim ponašanjima za vrijeme rada,
21. izazivanje nereda ili tučnjave u prostorijama EFFECTUS-a kao i poticanje na nered i tučnjavu,
22. sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom,
23. neobavještanje prilikom sklapanja ugovora o radu o bolesti ili kojoj drugoj okolnosti koja radnika onemogućava ili bitno ometa u izvršenju ugovorom o radu preuzetih obveza ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim u izvršenju obveza iz ugovora o radu radnik dolazi u kontakt,
24. nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom,

25. neobavještanje neposrednog rukovoditelja EFFECTUS-a u roku od 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
26. dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili drugih opijata i njihovo uzimanje za vrijeme rada,
27. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži osoba ovlaštena od strane EFFECTUS-a
28. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestima gdje je pušenje zabranjeno,
29. narušavanje ugleda EFFECTUS-a neprimjerenim ponašanjem,
30. neprijavlivanje izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom, odnosno ako je izum u svezi s djelatnosti EFFECTUS-a,
31. skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznenu odgovornost,
32. ostala skrivljena ponašanja predviđena ovim Pravilnikom i drugim općim aktima EFFECTUS-a koja predstavljaju povredu Etičkog kodeksa, povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

## **2. Mjere koje se izriču**

### **Članak 83.**

- (1) Za povrede radnih obveza iz ovog Pravilnika radniku se mogu izreći sljedeće mjere:
  1. pisano upozorenje,
  2. redoviti otkaz ugovora o radu,
  3. izvanredni otkaz ugovora o radu,
  4. novčana naknada štete.
- (2) Primjena mjera navedenih od rednog broja 1. do 3. nije podložna kumuliranju odnosno ne mogu se primijeniti dvije ili više mjera odjednom.
- (3) Mjera navedena pod rednim brojem 4. odnosno novčana naknada štete može se kumulativno primijeniti uz neku od izrečenih mjera od 1. do 3.

### **Članak 84.**

- (1) Ocjenu o tome koju od mjera treba izreći radniku nadležno tijelo će donijeti na temelju težine povrede, učestalosti i intenziteta počinjene povrede, posljedicama koje je izazvala ili koje je mogla izazvati, stupnju odgovornosti radnika, visine štete, okolnosti pod kojima je djelo učinjeno, ranijeg rada i ponašanja radnika i drugih okolnosti koje su utjecale na počinjeno djelo.

### **Članak 85.**

- (1) Pisano upozorenje je mjera kojom se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem navedenim u članku 82. ovog Pravilnika te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih ili nekih drugih obveza.
- (2) Za donošenje odluke o izricanju mjere pisanog upozorenja ovlašten je dekan.

### **Članak 86.**

- (1) Mjera redovitog otkaza radniku se može izreći samo nakon mjere pisanog upozorenja, a u slučaju nastavljenog kršenja obveza iz radnog odnosa.



- (2) EFFECTUS mora dokazati postojanje skrivljenog ponašanja kao valjanog razloga za otkaz.
- (3) EFFECTUS nije dužan radnika pisano upozoriti prije redovitog otkazivanja ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od EFFECTUS-a kao poslodavca da to učini, npr. ako je s obzirom na ponašanje radnika očigledno da neće prestati s kršenjem radnih obveza i nakon pisanog upozorenja.

#### **Članak 87.**

- (1) Mjeru izvanrednog otkaza EFFECTUS će izreći ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Kod izvanrednog otkaza EFFECTUS nije u obvezi poštivati odredbe o otkaznom roku već isti nastupa odmah po uručenju.
- (3) Rok u kojem se radniku može dati izvanredni otkaz jest 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (4) U slučaju spora, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za izvanredni otkaz je na EFFECTUS-u.

#### **Članak 88.**

- (1) Mjere koje EFFECTUS može primijeniti protiv radnika koji je prouzrokovao bilo diskriminaciju, bilo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje su:
  1. opomena ili pisano upozorenje, u slučajevima koji se ocijene lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti;
  2. sklapanje dodatka ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno davanje otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenju ugovora o radu, dat će mu se izvanredni otkaz ugovora o radu;
  3. izvanredni otkaz ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja.

### **3. Nadležno tijelo**

#### **Članak 89.**

- (1) Za donošenje odluke o izricanju neke od mjera ovog Pravilnika nadležan je dekan EFFECTUS-a.

#### **Članak 90.**

- (1) Kao savjetodavno i pomoćno tijelo iz područja povreda radnih obveza dekan EFFECTUS-a osniva Povjerenstvo za stegovni postupak (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo).
- (2) Povjerenstvo se sastoji od tri člana, od kojih su dva iz reda nastavnog osoblja i jedan iz reda nenastavnog osoblja, a imenuje ih dekan. Dekan odlukom o imenovanju bira predsjednika Povjerenstva.

- (3) Povjerenstvo provodi stegovni postupak i predlaže dekanu izricanje stegovne mjere. Prilikom vođenja stegovnog postupka Povjerenstvo radi u punom sastavu, a odluke donosi većinom glasova.
- (4) Administrativne poslove u svezi provođenja stegovnog postupka obavlja tajnik EFFECTUS-a.

#### **4. Postupak**

##### **Članak 91.**

- (1) Postupak se pokreće odlukom dekana na temelju podnesenog prijedloga za pokretanje stegovnog postupka.
- (2) Prijedlog za pokretanje postupka može podnijeti organizacijska jedinica EFFECTUS-a, radnik EFFECTUS-a, suradnik EFFECTUS-a, student ili polaznik drugog obrazovnog programa.

##### **Članak 92.**

- (1) Prijedlog za pokretanje postupka podnosi se u pisanom obliku najkasnije u roku od 3 dana od učinjene povrede odnosno u roku od 3 dana od saznanja da je povreda učinjena.
- (2) Prijedlog se može podnijeti i usmeno u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete te u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla, uz obvezu da se isti dostavi u pisanom obliku u roku od tri dana od podnošenja usmenog prijedloga.
- (3) Prijedlog za pokretanje postupka mora sadržavati: ime i prezime radnika protiv kojeg se zahtijeva pokretanje postupka, navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda učinjena, činjenice koje su važne za utvrđivanje povrede, dokaze o povredi i potpis podnositelja.
- (4) Prijedlog se podnosi dekanu i ne može biti anonimn.

##### **Članak 93.**

- (1) Po primitku prijedloga dekan će uz odluku o pokretanju postupka u roku tri dana prijedlog dostaviti Povjerenstvu te pozvati radnika da iznese svoju obranu, osim ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od EFFECTUS-a da to učini.
- (2) Obrana se može iznijeti pred Povjerenstvom za stegovni postupak, pismeno ili usmeno na zapisnik saslušavanjem radnika, najkasnije u roku od tri dana od primitka poziva.
- (3) Ukoliko radnik ne iznese svoju obranu, njegova pasivnost smatrati će se priznanjem navoda iz prijedloga.
- (4) Ako radnik ospori povredu radne dužnosti, dekan i Povjerenstvo su obvezni utvrditi činjenično stanje, odnosno istinitost navoda iz prijedloga.

##### **Članak 94.**

- (1) Tijekom cijelog postupka radnik ima pravo odabrati pravnog zastupnika.
- (2) Radnik, njegov pravni zastupnik te podnositelj zahtjeva imaju pravo nazočiti svim radnjama koje se provode u postupku, a imaju i pravo uvida u sve isprave i dokaze pribavljene u vezi s postupkom koji se vodi.

### **Članak 95.**

- (1) Po provođenju predviđenog postupka Povjerenstvo predlaže izricanje odgovarajuće stegovne mjere.

### **Članak 96.**

- (1) Odluku o mjeri za lakše povrede obveze iz radnog odnosa donosi osoba kojoj je prijedlog upućen (dekan) uz prethodno mišljenje i suglasnost Povjerenstva.
- (2) Odluku o kazni za teške povrede radne dužnosti donosi osoba kojoj je prijedlog upućen (dekan) na osnovi prethodno provedenog postupka i utvrđivanja teške povrede radne dužnosti.
- (3) Prigovor protiv odluke o izrečenoj stegovnoj mjeri može podnijeti radnik u roku od 15 dana od dana dostave. Prigovor se podnosi Upravi. Uprava donosi odluku u roku od 15 dana od dana dostave prigovora.
- (4) Uloženi prigovor zadržava izvršenje stegovne mjere.

## **DOSTAVA**

### **Članak 97.**

- (1) Dostava otkaza, odluka, obavijesti i drugi pisanih akata kojima se odlučuje o pravima i obvezama radnika (u daljnjem tekstu: pismena) obavlja se na radnome mjestu radnika.
- (2) Dostava se obavlja u dva primjerka. Jedan se primjerak uručuje radniku, a na drugi (kopija) se primjerak upisuje napomena „primio“ i datum primitka i na isti se radnik vlastoručno potpisuje. Dostava primjerka može se obaviti uz vlastoručni potpis radnika na povratnici ili dostavnici, uz oznaku datuma dostave – primitka.
- (3) Potpisom radnika na primljenom pismenu dostava se smatra izvršenom.

### **Članak 98.**

- (1) Ako radnik odbije primitak pismena na radnome mjestu, osoba koja dostavlja pismeno ostavit će primjerak na radnome mjestu radnika, a na drugom primjerku će, uz svoj potpis, zabilježiti činjenicu odbijanja, mjesto gdje je pismeno ostavljeno, datum i točno vrijeme pokušaja dostave, osobe nazočne kod dostave te će se dostava smatrati izvršena.

### **Članak 99.**

- (1) Ako se radniku ne može dostaviti pismeno na radnome mjestu zbog njegove odsutnosti s rada, dostava se obavlja putem preporučene pošte s povratnicom ili kurirskom službom, na posljednju adresu koju je prijavio EFFECTUS-u.

### **Članak 100.**

- (1) Dostava pismena radniku na njegovu adresu putem preporučene pošte s povratnicom ili putem kurirske službe obaviti će se najviše jednom.

- (2) Ako zbog bilo kojeg razloga dostava ne bude izvršena ili se ne može izvršiti, pismeno će se staviti na oglasnu ploču EFFECTUS-a.
- (3) Na pismeno će se zapisati „stavljeno na oglasnu ploču“ s datumom stavljanja i potpisom osobe koja je pismeno stavila, a dostava će se smatrati izvršenom i urednom protekom tri dana od objave pismena na oglasnoj ploči.

#### **Članak 101.**

- (1) Pismena koja se uručuju radniku sadržavaju uputu da u roku od 15 dana od dostave radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Pismena se pohranjuju se u osobni dosje zaposlenika koji vodi tajništvo.

### **SISTEMATIZACIJA I UNUTARNJI USTROJ**

#### **Članak 102.**

- (1) Unutarnje ustrojstvo EFFECTUS-a uređeno je Statutom i posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju radnih mjesta EFFECTUS-a.

### **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 103.**

- (1) Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnim odredbama naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

#### **Članak 104.**

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegove objave na oglasnoj ploči EFFECTUS-a.
- (2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

DEKAN

Doc.dr.sc. Robert Kopal

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči 04.11.2019. te je stupio na snagu 12.11.2019.