

**UNIVERSITAS STUDIORUM FLUMINENSIS  
SVEUČILIŠTE U RIJECI**

**UNIRI**



**PRAVILNIK O RADU  
SVEUČILIŠTA U RIJECI**

**Rijeka, lipanj 2023.**

Na temelju članka 26. stavka 1. i članka 27. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022) te članka 38. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 030-01/23-01/05, URBROJ: 2170-137-01-23-1 od 21. ožujka 2023. godine), a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, Rektorica Sveučilišta u Rijeci dana 21. lipnja 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU SVEUČILIŠTA U RIJECI**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju radni odnosi na sastavnicama kao podružnicama Sveučilišta u Rijeci: Fakultet dentalne medicine, Fakultet informatike i digitalnih tehnologija, Fakultet za fiziku, Fakultet za matematiku i Odjel za biotehnologiju, na ustrojstvenim jedinicama Sveučilišta: Rektorat i sveučilišni centri, te na sveučilišnim studijima kojih je nositelj i izvoditelj Sveučilište (u daljnjem tekstu: poslodavac).
- (2) Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, organizacija rada, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i materijalna prava radnika, zaštita sigurnosti, privatnosti i dostojanstva, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, naknada štete, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.
- (4) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.
- (5) Izrazi koje se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

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

#### **Članak 3.**

Poslodavac samostalno, Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta, utvrđuje svoj organizacijski ustroj, strukturu i broj radnih mjesta i uvjete koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta, ako ti uvjeti nisu propisani odgovarajućim zakonom ili drugim propisima.

#### **Članak 4.**

- (1) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o svojim radnicima sukladno posebnim propisima.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo rektor/čelnik sastavnice ili osoba koju on za to posebno opunomoći o kojoj će obavijestiti radnike, temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

- (3) Radnici su dužni dostaviti poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova odnosno reguliranja odnosa između radnika i poslodavca.
- (4) Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka.
- (5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (6) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

#### **Članak 5.**

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je obavezan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### **Članak 6.**

- (1) Svaki radnik je obavezan:
  - poslove preuzete ugovorom o radu obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada,
  - poslove radnoga mjesta obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilima struke, opisom poslova utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i nalogom neposredno nadređenih osoba te u skladu s naravi i vrstom rada,
  - racionalno i odgovorno koristiti se povjerenim sredstvima rada,
  - usavršavati svoja znanja i vještine,
  - štiti poslovne interese poslodavca.
- (2) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema studentima i radnicima sastavnica Sveučilišta, kao i prema vanjskim suradnicima, korisnicima i posjetiteljima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad, poslovanje poslodavca ili nanosi šteta ugledu poslodavca.

#### **Članak 7.**

- (1) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je obavezan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je obavezan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (3) Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 2. ovoga članka smatra se objava na mrežnim stranicama i internim mrežnim stranicama poslodavca.

## **2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 8.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke propisane Zakonom o radu.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

#### **Članak 9.**

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
  - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
  - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 10.**

Ugovor o radu nastavnika i suradnika sklapa se sukladno odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

#### **Članak 11.**

Na zahtjev suradnika ugovor o radu na određeno vrijeme produljit će se za onoliko vremena koliko je trajao roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad, obavljanje rukovodeće odnosno javne dužnosti, obavljanje specijalizacije ili drugi opravdani slučaj propisan zakonom ili kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 12.**

- (1) Poslodavac može ugovor o radu sklopiti samo s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta u Rijeci i poslodavca.

- (2) Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi:
  - rektor za ustrojstvene jedinice: Rektorat i sveučilišni centar, te za sveučilišne studije kojih je nositelj i izvoditelj Sveučilište,
  - dekan/pročelnik za sastavnice Sveučilišta bez pravne osobnosti.
- (3) Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

#### **Članak 13.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu sukladno kolektivnom ugovoru.

#### **Članak 14.**

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Praćenje, ocjenjivanje i provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja tročlano povjerenstvo koje prilikom izbora radnika imenuje poslodavac. Članovi povjerenstva mogu biti radnici koji imaju najmanje isti stupanj stručne sprema kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.
- (3) Prije isteka probnog rada povjerenstvo podnosi poslodavcu izvješće s ocjenom je li radnik zadovoljio ili nije. Provjera sposobnosti radnika može se završiti polaganjem stručnog ispita kada je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 15.**

Odredbe o probnom radu ne odnose se na sklapanje ugovora o radu s nastavnicima i suradnicima.

### **3. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 16.**

- (1) Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.
- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

### **4. RADNO VRIJEME**

#### **Članak 17.**

- (1) Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.
- (3) Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.

- (4) Ispunjavanje obveza nastavnika i suradnika u punom radnom vremenu sastoji se od obveza u nastavi, obveza znanstveno-istraživačkog rada temeljem projekata te institucijskog doprinosa i administrativnih poslova, a raspodjela obveza utvrđena je kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 18.**

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- (3) Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (4) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i sva druga materijalna prava isključivo razmjerno svojem radnom vremenu u odnosu na puno radno vrijeme.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

#### **Članak 19.**

- (1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do 8 sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 50 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.
- (4) Prekovremeni rad nastavnika i suradnika rješava se na način ugovoren kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 20.**

Radno vrijeme može se preraspodijeliti sukladno odredbama Zakona o radu, ako to zahtijeva narav posla, 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, tako da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

#### **Članak 21.**

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (3) O odluci iz stavka 2. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (4) Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka može se izmijeniti odlukom poslodavca.
- (5) U skladu sa Zakonom o radu poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

#### Članak 22.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

### 5. ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 23.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Nastavnicima i suradnicima kojima narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.
- (3) Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

#### Članak 24.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

#### Članak 25.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

#### Članak 26.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana (četiri (4) tjedna).
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se najkraće propisano trajanje iz prethodnoga članka ovoga Pravilnika uvećava primjenom sljedećih kriterija:
  - (a) na temelju složenosti poslova:

- za poslove za koje je uvjet razina 1, 2 i 3 HKO	1 dan
- za poslove za koje je uvjet razina 4.1 i 4.2. HKO	2 dana
- za poslove za koje je uvjet razina 6 HKO	3 dana
- za poslove za koje je uvjet razina 7.1 HKO	4 dana
- za poslove za koje se traži doktorat znanosti	5 dana
  - (b) na temelju dužine radnoga staža:

- od 1 do 5 godina	2 dana
- od 6 do 11 godina	3 dana
- od 12 do 17 godina	4 dana
- od 18 do 23 godine	5 dana
- od 24 do 29 godina	6 dana
- od 30 do 35 godina	7 dana
- od 36 i više	8 dana
  - (c) na temelju posebnih socijalnih uvjeta:

- radniku za svako dijete do navršene 15 godine	2 dana
- radniku djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom	3 dana
- radniku s invaliditetom čiji je invaliditet utvrđen u skladu s posebnim propisom	3 dana
  - (d) na temelju posebnoga odobrenja poslodavca

- prema doprinosu radnika u radu	1 dan
----------------------------------	-------

- (3) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže trideset (30) radnih dana.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dvaju radnih odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada kod poslodavca.
- (5) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad te dani plaćenog dopusta, odnosno dani utvrđeni Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 27.**

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec rada.
- (2) Radnik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

#### **Članak 28.**

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

#### **Članak 29.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri (3) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 30.**

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (3) Godišnji odmor u pravilu se koristi u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.
- (4) Poslodavac može odlukom utvrditi korištenje kolektivnog godišnjeg odmora u neprekinutom trajanju od najmanje dva (2) tjedna u razdoblju ljetnih i zimskih mjeseci ovisno o kalendaru nastave.
- (5) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva (2) dana prije njegova korištenja.

#### **Članak 31.**

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u trajanju do ukupno najviše deset (10) radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:
 

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	- 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	- 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	- 5 radnih dana



- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera - 2 radna dana
  - selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
  - selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
  - teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana
  - nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima - 1 radni dan
  - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
  - prirodne nepogode - 5 radnih dana
  - darivanja krvi - 2 radna dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Radnik je obavezan korištenje plaćenoga dopusta opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.) u roku od trideset (30) dana od dana nastanka slučaja.
- (4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.
- (6) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (7) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (8) Pod pojmom dijete, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.
- (9) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.
- (10) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.
- (11) Poslodavac može odlukom odobriti radniku plaćeni dopust i u drugim opravdanim slučajevima (primjerice složenost poslova radnog mjesta, obavljanje specijalizacije, organizacija rada i dr.).

### **Članak 32.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, dopust za školovanje, studijski dopust i neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili Pravilnikom o radu.

#### **Članak 33.**

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 34.**

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **6. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 35.**

- (1) Osnove i mjerila na temelju kojih se određuje plaća radnika su radno mjesto, složenost poslova, tražena stručna sprema, ali pod određenim uvjetima i stvarna stručna sprema radnika ako je viša od tražene, radno iskustvo, dodatna znanja i kvalifikacije, otežani uvjeti rada, okolnosti obavlja li radnik poslove kvalitetno i uspješnost obavljanja poslova.
- (2) Osnove i mjerila za plaće određeni su propisima (Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Zakonom o radu i dr.) te kolektivnim ugovorima.
- (3) Pravnim izvorima iz stavka 2. ovoga članka uređeni su i svi sastavni dijelovi plaće (osnovna plaća tj. osnovica za plaću i koeficijent i uvećanje plaće za godine radnog staža), uvećanje plaće (za prekovremeni rad, rad nedjeljom, blagdanima, noćni rad, za otežane uvjete rada) te ostali primici.
- (4) Također, pravnim izvorima iz stavka 2. ovoga članka uređeni su primici radnika na temelju radnog odnosa tj. materijalna prava i troškovi, i drugo.
- (5) Poslodavac može isplatiti radniku stimulatívni dio plaće odlukom poslodavca, ako je ona rezultat veće učinkovitosti na poslu.

#### **Članak 36.**

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali primici.
- (2) Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- (3) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Osnovna plaća radnika koja nije osigurana i ne tereti Državni proračun utvrđuje se na temelju ugovora između poslodavca i radnika i isplaćuje se na teret vlastitih sredstva poslodavca odnosno na teret posebnih projekata sukladno kojima se sklopio ugovor o radu.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, plaća radnika za koju se sredstva osiguravaju iz projekta može biti ugovorena u bruto iznosu.
- (6) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- (7) Plaća, dodaci na osnovnu plaću te ostali primici dodatno su regulirani općim aktima poslodavca.

#### **Članak 37.**

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi (godišnji odmor, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, plaćeni dopust, prekid rada koji je došao bez njegove krivnje i dr.) te za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Naknada plaće isplaćuje se u skladu s odredbama Zakona o radu, odgovarajućih kolektivnih ugovora ili drugih propisa.

#### **Članak 38.**

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestoga dana u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.

### **7. ZAŠTITA SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA**

#### **Članak 39.**

- (1) Zaštita na radu sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa ovlaštenih osoba Sveučilišta.
- (2) Prije početka rada radnik mora biti obaviješten o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika vezanim uz obavljanje poslova.

#### **Članak 40.**

Radnik je dužan osposobiti se za rad na siguran način. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provodi se tijekom radnog vremena na teret poslodavca.

#### **Članak 41.**

U provedbi mjera zaštite na radu poslodavac ili njegov ovlaštenik dužni su:

- osigurati izradu procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društava,
- donijeti plan evakuacije i spašavanja za slučaj izvanrednog događaja,
- planirati i osigurati materijalna sredstva za provedbu mjera zaštite na radu,
- osigurati da se na poslove ne raspoređuje radnik koji nije osposobljen za rad na siguran način,
- osigurati da radnici rade sukladno propisima o zaštiti na radu, uputama proizvođača sredstava za rad, te da koriste propisana osobna zaštitna sredstva,
- zabraniti rad zaposleniku ako ga obavlja suprotno odredbi iz prethodne alineje,
- isključiti iz uporabe sredstva za rad, te osobna zaštitna sredstva koja nisu ispravna,
- osigurati potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju i spašavanje kao i za pružanje prve pomoći te im staviti na raspolaganje svu potrebnu opremu,
- osigurati da se za vrijeme rada ne piju alkoholna pića te ne uzimaju druga sredstva ovisnosti, odnosno zabraniti rad radniku koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, te ga udaljiti s rada.

#### **Članak 42.**

- (1) Radnik je dužan obavljati poslove s dužnom pozornošću te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju ostalih radnika.
- (2) Smatra se da radnik radi s dužnom pozornošću kada poslove obavlja sukladno znanjima koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te uputama ovlaštenih

osoba tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili ovlaštenu osobu,
- pravilno upotrebljava sredstva rada,
- pravilno upotrebljava propisanu osobnu zaštitnu opremu,
- odmah obavijesti poslodavca ili ovlaštenu osobu o svakoj situaciji koju smatra ozbiljnom i neposrednom opasnošću za sigurnost i zdravlje radnika, kao i o nepostojanju ili nedostatku uputa koje su dane za takvu situaciju,
- posao obavlja sukladno pravilima struke te propisanim uputama,
- prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada,
- surađuje s ovlaštenim osobama u rješavanju svih pitanja zaštite na radu.

#### **Članak 43.**

Radnik izabran na odgovarajuće radno mjesto (znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko) dužan je osobito brinuti da se svi oblici izvođenja nastave odvijaju tako da se ne ugrožava sigurnost i zdravlje studenata, te udaljiti s nastave studenta koji se i nakon opomene ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### **Članak 44.**

- (1) Radnik mora biti obaviješten o svim promjenama u radnom procesu koje utječu na njegovu sigurnost i zdravlje.
- (2) Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu primijenjena propisana pravila zaštite na radu i zbog takvog postupanja ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika.
- (4) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka poslodavac ili njegov ovlaštenik dužni su neodložno izvijestiti inspektora rada, radi utvrđivanja činjeničnog stanja i osnovanosti navoda radnika.

#### **Članak 45.**

Radnik odgovara u skladu sa Zakonom o radu i drugim općim aktom ako se utvrdi da je povrijedio propise o sigurnosti i zaštiti na radu, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta.

#### **Članak 46.**

- (1) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi 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 i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.
- (3) Radnik koji pravodobno ne dostavi utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

#### **Članak 47.**

- (1) Poslodavac će opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti se njima i dostavljati ih trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosima.

- (2) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

#### **Članak 48.**

- (1) Radnik ima pravo podnijeti zahtjev poslodavcu ili ovlaštenoj osobi radi ostvarivanja prava na:
- uvid u osobne podatke sadržane u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,
  - ispis osobnih podataka sadržanih u zbirci osobnih podataka koji se odnose na njega,
  - dopunu, izmjenu ili brisanje nepotpunih i netočnih podataka o sebi,
  - usprotiviti se obradi osobnih podataka u svrhe marketinga,
  - povući ranije danu privolu kada se podaci prikupljaju na temelju privole radnika.
- (2) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo zajamčeno Zakonom o zaštiti osobnih podataka, može podnijeti zahtjev za utvrđivanje povrede prava Agenciji za zaštitu osobnih podataka.

#### **Članak 49.**

- (1) Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

#### **Članak 50.**

- (1) 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 i usavršavanju, te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

#### **Članak 51.**

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju (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) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) Kao uznemiravanje osobito se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanja i umanjivanja prava bez zakonskog opravdanja sl.
- (3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### **Članak 52.**

- (1) Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola, koje će osim poslodavca biti ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Poslodavac će za osobe iz stavka 1. ovoga članka imenovati radnike odnosno osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca, a za koje pretpostavlja da uživaju odnosno mogu uživati povjerenje ostalih radnika te se o tome savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (3) Imenovana osoba mora poslodavcu dati svoju suglasnost.
- (4) Odluka o imenovanju osoba za zaštitu dostojanstva radnika objavljuje se na službenom internetskoj stranici poslodavca.

#### **Članak 53.**

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan po bilo kojoj osnovi ima pravo podnijeti pritužbu izravno poslodavcu ili jednoj od osoba za zaštitu dostojanstva, i to u pisanom obliku ili usmeno o čemu će se neposredno sastaviti zapisnik.

#### **Članak 54.**

- (1) Dekan odnosno ovlaštena osoba mora najkasnije idućeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o pritužbi.
- (2) O očitovanju se sastavlja bilješka koju potpisuje ovlaštena osoba i osoba protiv koje je podnijeta pritužba.
- (3) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik ili odvjetnik.

#### **Članak 55.**

- (1) Svi radnici dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (2) U postupku rješavanja pritužbe ovlaštena osoba mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

#### **Članak 56.**

- (1) Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.
- (2) Odluku o pritužbi ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i osobi protiv koje je pritužba podnesena.
- (3) Ako ovlaštena osoba utvrdi povredu dostojanstva radnika uznemiravanjem, provest će se postupak sukladno općem aktu o stegovnoj odgovornosti.

#### **Članak 57.**

Ako ovlaštena osoba ocijeni da je radniku potrebna zaštita do završetka postupka rješavanja pritužbe, može predložiti privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja primjerene konkretnom slučaju (npr. drugačiji raspored rada, promjena mjesta rada i sl.).

### **8. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 58.**

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

- (2) U slučaju otkaza primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

## **9. OSTVARIVANJA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 59.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti na temelju pisane punomoći ili odluke o ovlaštenju.

### **Članak 60.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom osim u slučaju kada postoji obveza provedbe postupka mirnoga rješavanja nastalog spora kada rok od 15 dana za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (3) Rokovi iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa te na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- (4) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava radnika.

### **Članak 61.**

- (1) Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa, odluka o otkazu ugovora o radu te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku dostavljaju se radniku na radnom mjestu ili u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- (2) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila uz naznaku datuma primitka.
- (3) Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na adresu koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu. Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.
- (4) Ako radnik odbije primiti odluke i druge akte iz ovoga članka na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika te će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku 8 dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.
- (5) Ako se dostava odluke vrši putem pošte budući da radnik nije dostupan poslodavcu na radnom mjestu zbog odsutnosti s rada, a dostava se ne može izvršiti jer poslodavcu nije poznato prebivalište ili boravište radnika odnosno poštanski ured vrati odluku ili drugi akt kao neuručen, vrati pošiljku s adrese koju je radnik prijavio poslodavcu s naznakom „nepoznati primatelj“, ili zato što radnik odbija prijem dostave poslodavac će izvršiti dostavu objavom na oglasnoj ploči poslodavca. Dostava se smatra izvršenom istekom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.
- (6) Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

#### **Članak 62.**

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

### **10. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA**

#### **Članak 63.**

- (1) Radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.
- (4) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je obavezan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom, prema odredbama obveznoga prava o prvokupu.
- (5) Postupak u slučaju nastanka izuma, međusobna prava i obveze izumitelja i poslodavca, određivanje nagrade za izum te ostala pitanja u vezi s intelektualnim vlasništvom uređuju se posebnim općim aktom.

#### **Članak 64.**

Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, obavezan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom.

### **11. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

#### **Članak 65.**

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



## 12. NAKNADA ŠTETE

### Članak 66.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je naknaditi štetu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Radnik koji na radu ili u svezi s radnom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (6) Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanje štete ako je slabog imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (7) Odredba iz stavka 6. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

## 13. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 67.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom osmoga dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Sveučilišta.
- (2) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 011-01/20-01/05, URBROJ: 2170-57-01-20-1 od 03. ožujka 2020. godine) i Odluka o dopunama Pravilnika o radu Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 011-01/20-01/05, URBROJ: 2170-57-01-20-2 od 28. rujna 2020. godine).

REKTORICA  
prof. dr. sc. Snježana Prijić-Samaržija



Provedeno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom dana 14. lipnja 2023. godine.

SUGLASNOST SINDIKALNE POVJERENICE  
Danijela Bradamante, univ. spec. rel. publ.



KLASA: 030-01/23-01/11  
URBROJ: 2170-137-01-23-1  
Rijeka, 21. lipnja 2023.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Sveučilišta u Rijeci dana 21. lipnja 2023. godine te stupa na snagu dana 30. lipnja 2023. godine.

GLAVNA TAJNICA  
Robert Hlača Mlinar, dipl. iur.

