

**PRAVILNIK O RADU  
STUDENTSKOG CENTRA RIJEKA  
(PROČIŠĆENI TEKST na dan 01.03.2024. godine)**

**I. TEMELJNE ODREDBE**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Studentskog centra Rijeka (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnice i radnike (dalje u tekstu: radnik) zaposlene u Studentskom centru Rijeka (dalje u tekstu: Poslodavac), a pobliže se uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- materijalna prava radnika,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- odgovornost radnika za povrede radnih obveza,
- mjere kontrole,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- prijelazne i završne odredbe.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređene ugovorom o radu, a od osobite su važnosti za Poslodavca. Prava i obveze koje nastaju iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, a definirana su ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim zakonskim, podzakonskim ili internim aktom Poslodavca odnose se i na ravnatelja.

Organizacija rada Poslodavca pobliže se uređuju Pravilnikom o ustroju radnih mjesta, i to unutarnja organizacija, nazivi, djelokrug rada i radna mjesta po pojedinim djelatnostima, opis poslova pojedinog radnog mjesta, uvjeti koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta, koeficijenti i broj bodova pojedinog radnog mjesta, te način rukovođenja i ostala pitanja vezana za njihov rad.

Poslodavac je izvršio organizaciju rada po osnovnim djelatnostima, i to radi obavljanja djelatnosti prehrane, smještaja, zapošljavanja studenata, kulturnih, sportskih i zabavnih aktivnosti studenata, te zajedničkih poslova, a način organiziranja prikazan je u tabeli I. -ORGANIZACIJSKOJ SHEMI Pravilnika o ustroju radnih mjesta, koja je sastavni dio ovog Pravilnika.

Tabela II. POPIS RADNIH MJESTA s nazivom radnih mjesta, koeficijentima i brojem bodova pojedinog radnog mjesta i tabela III. OPIS POSLOVA RADNIH MJESTA s opisom poslova pojedinog radnog mjesta, uvjetima koje radnik mora ispunjavati za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta te način rukovođenja utvrđena je u Pravilniku o ustroju radnih mjesta u glavi II. ORGANIZACIJA RADNIH MJESTA.

Prilikom izmjene i dopune Pravilnika o ustroju radnih mjesta automatski se ažuriraju organizacijska shema i popis radnih mjesta koji su sastavni dio ovog Pravilnika.

## Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Postupajući po odredbama ovog Pravilnika, Poslodavac će se pridržavati svih povoljnijih uvjeta rada ugovorenih za radnike ugovorom o radu, u skladu sa važećim zakonskim propisima i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Ukoliko stupi na snagu kolektivni ugovor čije je odredbe odlukom Vlade Republike Hrvatske ili nadležnog Ministarstva dužan primjenjivati poslodavac, primjenjuju se odredbe tog ugovora, bez obzira na odredbe ovog Pravilnika.

Ravnatelj odlukom može omogućiti primjenu povoljnijeg prava.

Za sve eventualne nedorečenosti ili nejasnoće koje dođu do izražaja u konkretnim situacijama tumačenje će dati ravnatelj, te će se savjetovati s Radničkim vijećem.

## Članak 3.

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

## Članak 4.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

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

### **Uvjeti i način zasnivanje radnog odnosa**

## Članak 5.

Postupak zapošljavanja određen je Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom te ga sukladno navedenim propisima donosi ravnatelj.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku.

## Članak 6.

Krivotvorenje isprava ili davanje netočnih podataka radi zasnivanja radnog odnosa i davanje lažnih izjava o činjenicama važnim za zasnivanje radnog odnosa predstavlja težu povredu.

## Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj.

## Članak 8.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o ustroju radnih mjesta, kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili određena stručna sprema.

Postupak provjere utvrđuje nadležno tijelo prije samog odabira.

## Članak 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

## Članak 10.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj, poslovođa, odnosno voditelj ili radnik s određenim iskustvom kojeg odredi neposredni rukovoditelj, poslovođa, odnosno voditelj.

## Članak 11.

Pravilnikom o ustroju radnih mjesta u Studentskom centru Rijeka utvrđeni su stupanj stručne spreme potrebne za određenu vrstu zanimanja, zvanja i sposobnosti, te drugi posebni uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta, kao i radna mjesta s posebnim ovlastima i odgovornostima, te organizacija rada.

## Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

## Članak 13.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Radnik koji smatra da je izvrgnut stresu može tražiti od Poslodavca da mu na temelju zahtjeva omogući liječnički pregled kod psihologa pri medicini rada.

Poslodavac može uputiti radnika na kontrolni pregled kod doktora medicine rada, uključujući i pregled psihologa i psihijatra te na postupak utvrđivanja je li radnik na radnom mjestu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac može organizirati kontrolu bolovanja radnika na način da uputi zahtjev HZZO-u da izvrši kontrolu bolovanja uvidom u dokumentaciju i posjetom osobe na bolovanju.

Poslodavac može organizirati kontrolu bolovanja radnika i na način da uputi jednu ili dvije osobe koje imenuje odlukom da obave posjetu u svrhu kako kontrole, tako i obilaska radnika s ciljem i da radniku pomogne te mu odnese prigodan dar.

Radnik na bolovanju koji kroz najmanje četiri posjete predstavnika poslodavca (najmanje dva radnika od kojih je jedan član radničkog vijeća) nije zatečen na adresi koju je prijavio kao prebivalište, odnosno boravište, te ukoliko ne preuzima preporučenu poštu ili se ne javlja na telefon, a liječi se ambulantno, može dobiti upozorenje o obvezama iz radnog odnosa. Protokol kontrole privremene nesposobnosti za rad donosi ravnatelj.

Osoba koja vrši kontrolu ne smije ulaziti u stambeni prostor radnika na bolovanju osim u slučaju da bude pozvana.

#### Članak 14.

Ne smije se zaposliti dijete, odnosno osoba mlađa od petnaest godina ili maloljetnik, odnosno osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Zabrana rada iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, čudoređe ili razvoj.

Ukupno razdoblje trajanja rada i aktivnosti iz stavaka 2. ovoga članka, dnevno i tjedno trajanje aktivnosti te odmori za vrijeme trajanja tih aktivnosti ne smiju ugrožavati zdravlje i sigurnost djeteta i maloljetnika te mogućnosti ispunjavanja obveza vezanih za njihovo školovanje, niti smiju biti nepovoljniji od trajanja i ograničenja propisanih člankom 68. a Zakona o radu.

#### Članak 14. a

Poslodavac koji zapošljava maloljetnika ili provodi učenje temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici u skladu s člankom 14. ovog Pravilnika dužan je pritom voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

#### Članak 15.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

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

### Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu ili ovim Pravilnikom.

U slučaju da je radnik izabran i imenovan za ravnatelja Poslodavca, a zaposlen je kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na neodređeno vrijeme miruje, a po prestanku mandata, protoka funkcije vršitelja dužnosti ili drugog osnova prestanka obavljanja dužnosti nastavlja raditi kod Poslodavca na neodređeno vrijeme na poslovima koje je prethodno obavljao, odnosno kako je to utvrđeno ugovorom o radu za obavljanje poslova ravnatelja, odnosno najmanje do isteka mandata, ukoliko je navršio 65, odnosno 67 godina života..

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

### Članak 17.

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.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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,
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac 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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog 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.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, smije neprekinuto biti duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije i ako je to zbog nekih drugih objektivnim razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 9. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac je dužan radniku, ukoliko je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

## **Obvezni sadržaj ugovora o radu**

### Članak 18.

Ugovor o radu kojim se zasniva radni odnos sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu obvezno sadrži podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te 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, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanju, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto pojedinih podataka koje predviđa Zakon o radu, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

### Članak 18 a.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka iz članka 15. stavka

1. točaka 1. do 9. Zakona o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu
- 2) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
- 3) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time
- 4) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
- 5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 15. stavka 2. Zakona o radu.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

U situacijama bitno promijenjenih okolnosti, a koje se nisu unaprijed mogle predvidjeti niti spriječiti, u uvjetima epidemijskog i pandemijskog širenja bolesti i drugim izvanrednim situacijama, poslodavac i radnik mogu na određeno vrijeme sporazumno izmijeniti odredbe ugovora o radu o mjestu rada, odnosno u daljnjem razvoju takve izvanredne situacije, poslodavac može pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca (izdvojeno mjesto rada), već neko drugo mjesto, dok traju navedene okolnosti.

Radnicima kojima se mogu osigurati preduvjeti za rad od kuće u ovim okolnostima i okolnostima kada organizacija posla to omogućava, rad od kuće odobrava ravnatelj i to ovisno o potrebama posla za određene odjele i službe i poslove koje radnici mogu obavljati od kuće na određeno ili neodređeno vrijeme (primjerice dio radnika Odjela interne revizije i kontrole i inspekcije HACCP, Odjela za kadrovske i pravne poslove, Informatičke službe i dr., odnosno za uredske poslove, projekte i dr.), te na zahtjev radnika.

## **Rad na izdvojenom mjestu rada**

### Članak 19.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

### Članak 19. a

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod Poslodavca

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbе Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.

#### Članak 19. b

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### Članak 19. c

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.



Radnik koji je s Poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako Poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru Poslodavca.

## **Dodatni rad**

### Članak 20.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, uključujući Poslodavca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca.

Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod Poslodavca.

### Članak 20. a

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu.

#### Članak 20. b

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

### **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### Članak 21.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac će upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Smatra se da radnika nije potrebno osposobiti za općepoznate činjenice poput zatvaranja i otvaranja vrata, prelazak preko ulice, korištenje općepoznatih kućanskih aparata i opreme, rad s općepoznatim sredstvima, korištenje općepoznatih materijala, podizanje i transport općepoznatih predmeta i slična znanja koja se primjenjuju u svakodnevnom radnom i životnom okolišu.

Smatra se da je radniku poznato da će se ozlijediti ili oboljeti ako poduzima općepoznate rizične radnje i svako drugo općepoznato rizično ponašanje.

Poslodavac će osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjere zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu.

Radnik je dužan bez odlaganja odmah obavijestiti ravnatelja odnosno drugu ovlaštenu osobu o događaju koji može ugroziti život, zdravlje ili sigurnost radnika.

Kod Poslodavca je zabranjen rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava te je zabranjeno unošenje alkohola ili drugih opojnih supstanci u radne prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno posebnom zakonu zabranjeno u svim prostorima kod Poslodavca.

Radnik je dužan pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Svaki rukovoditelj (voditelj/poslovođa/šef) organizacijske cjeline dužan je prvog radnog dana radnika upoznati s procesom rada, pravima i obavezama, te mjerama sigurnosti.

#### Članak 22.

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje.

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

#### Članak 23.

Radnici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr., a sukladno propisima.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

#### Članak 24.

Osobni podaci radnika 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.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac je dužan imenovati osobu za nadzor zakonitosti prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikata s ovlastima radničkog vijeća (dalje u tekstu: radničko vijeće).

Poslodavac, osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

#### Članak 25.

Ovlašteni radnik Poslodavca koristit će podatke iz članka 23. isključivo za namjenu zbog koje su i prikupljeni, a trećim osobama priopćit će ih tek kada je to određeno zakonom ili drugim važećim propisom.

#### Članak 26.

Pri korištenju podataka iz članka 23. Pravilnika ovlašteni radnik koji ih prikuplja, obrađuje, dostavlja trećim osobama dužan je voditi brigu o mogućnosti zlorabuse takvih podataka i o obvezi zaštite privatnosti.

Zbog zaštite privatnosti radnika na zahtjev nadležnih tijela ovlašteni radnik smije pružiti slijedeće podatke o radniku: ime i prezime, ime roditelja, djevojačko prezime, podatke o mjestu rođenja, datumu rođenja, OIB, prebivalištu/boravištu, državljanstvu, stručnoj spremi i specijalističkim znanjima, znanju stranih jezika, o eventualnoj invalidnosti rada ili postojanju tjelesnog oštećenja, o datumu zasnivanja radnog odnosa i ostvarenom radnom stažu, radnoj knjižici i o zdravstvenom osiguranju, te sukladno drugim propisima.

### **IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Probni rad**

#### Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca,
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca,
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

#### Članak 28.

Probni rad i rezultate rada radnika prati i ocjenjuje komisija koju imenuje ravnatelj, u sastavu od tri člana, od kojih je jedan član istog ili sličnog zanimanja kao i radnik čiji se rad prati i ocjenjuje.

Prilikom ocjene rezultata probnog rada radnika, uzima se u obzir njegovo stručno znanje i osobna sposobnost za organizaciju rada i slično.

#### Članak 29.

Ukoliko radnik nije zadovoljio na probnom radu, komisija iz članka 28. ovog Pravilnika dužna je, najkasnije osam dana prije isteka probnog rada radnika, dostaviti ravnatelju ocjenu rezultata probnog rada u pisanom obliku.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu i prije isteka probnog rada.

Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

Ako su radnik i Poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

### **Potreba posla**

#### Članak 30.

U slučaju nužde i potrebe, a po nalogu Poslodavca, radnik je obavezan, tako dugo dok potreba traje obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen (osobito viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla, zastoje u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti).

### **Pripravnici**

#### Članak 31.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

## Članak 32.

Pripravnički staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i može trajati:

- za poslove IV. stupnja obrazovanja ili SSS ..... - do 3 mjeseca
- za poslove akademskog ili stručnog naziva: stručni pristupnik odnosno stručna pristupnica, sveučilišni/stručni prvostupnik (baccalaureus) odnosno sveučilišna/stručna prvostupnica (baccalaurea) - VŠS ..... - do 4 mjeseca
- za poslove akademskog ili stručnog naziva ili akademskog stupnja magistar/magistra; specijalist/specijalistica i dr. - VSS ..... - do 6 mjeseci.

Odlukom ravnatelja pripravnički staž može se ovisno o stupnju stručnog obrazovanja udvostručiti, a najviše do jedne (1) godine.

## Članak 33.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanje pripravnika za samostalni rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

## Članak 34.

Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe redovito praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.

## Članak 35.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

## **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

### Članak 36.

U skladu s mogućnostima i potrebama rada Centar će omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, te internu obuku (osposobljavanje) uz priznavanje interne kvalifikacije za rad na radnim mjestima pomoćni kuhar, kuhar II., ugostiteljski radnik na posluživanju i konobar-blagajnik II., a po potrebi i za druga radna mjesta.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Ako radnik koji je dobrovoljno pristao na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje da otkaz, dobije otkaz zbog skrivljenog ponašanja ili mu radni odnos prestane sporazumno, osim ako ide u mirovinu, prije isteka roka od 5 godina od dana završetka školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, mora Poslodavcu vrati novac uloženi u njegovo školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Centra, uređuju se posebnim ugovorom ili izjavom, u skladu s Pravilnikom i ugovorom o radu.

Ako radnik kojega je na njegov zahtjev Poslodavac uputio na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje da otkaz, dobije otkaz zbog skrivljenog ponašanja ili mu radni odnos prestane sporazumno, osim ako ide u mirovinu, prije isteka roka od 5 godina od dana završetka školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, mora Poslodavcu vratiti ukupan trošak školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja uvećan za 50% ukupnog troška.

Poslodavac radnika na njegov zahtjev može uputiti na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje i ako procijeni da bi tako stečena znanja mogla biti korisna, izravno ili neizravno, za Centar, odnosno za osposobljavanje radnika u djelatnostima Centra.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je na svoj zahtjev upućen na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje i Centra, uređuju se posebnim ugovorom ili izjavom, u skladu s Pravilnikom i ugovorom o radu.

Poslodavac može provesti obuku (osposobljavanje) iz svog djelokruga rada, te o tome izdati potvrdu i/ili zapisnik.

Radnike na internu obuku (osposobljavanje) upućuje Poslodavac, sukladno internoj Odluci.

Praktična obuka (osposobljavanje) iz prethodnog stavka ovog članka utvrđena je planom internog obučavanja (osposobljavanja) kojeg donosi Centar.

Uvjeti koje moraju ispunjavati radnici koji pristupaju internoj obuci (osposobljavanju) i radna mjesta za koja se mogu obučavati (osposobljavati) (radno iskustvo, potrebni ispiti, zaštita na radu i dr.), kao i način provedbe, kontrole i nositelji osposobljavanja, utvrđuju se planom internog obučavanja (osposobljavanja) za radna mjesta, kojeg donosi Poslodavac.

Radnik koji prihvati i stekne nova znanja, mora ostati u radnom odnosu još 5 godina od završetka interne obuke (osposobljavanja), osim u iznimnim i opravdanim slučajevima o čemu odluku donosi ravnatelj.

Plan interne obuke (osposobljavanja) određuje Poslodavac, a interna potvrda i/ili zapisnik vrijedi samo u Centru i potpisuju je ovlaštene osobe iz djelokruga rada u kojem je radnik osposobljen.

Međusobni odnosi Centra i radnika koji se obučavaju (osposobljavaju) utvrditi će se posebnim ugovorom i/ili aneksom ugovora o radu.

Za radnike kojima radni odnos prestaje na njihov zahtjev, otkazom zbog skrivljenog ponašanja radnika ili sporazumom, osim ukoliko ne odlaze u mirovinu, prije isteka roka od 5 godina od završetka interne obuke (osposobljavanja), odrediti će se ugovorna kazna koja ne može biti veća od jedne (1) bruto plaće radnika, za uloženi novac i vrijeme Poslodavca i njegovu potrebu zapošljavanja novog radnika, a sve kako bi se osigurao kontinuitet rada i obavljanja djelatnosti, jer je potrebno vrijeme da se Poslodavac reorganizira i nađe adekvatnu zamjenu.

Radnik koji se školuje, obrazuje, osposobljava ili usavršava, te interno obučava (osposobljava) potpisuje izjavu da je upoznat s odredbama ovog članka i Pravilnika, te njome daje suglasnost da se potraživanje Centra prema radniku s osnova školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja ustegne s plaće.

## **Stručno osposobljavanje za rad**

### Članak 37.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati do 12 mjeseci.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### Članak 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Ukoliko radnik ostaje na poslu u zgradi uprave duže od 15 minuta ili dolazi na posao 15 minuta ranije, dužan je o tome obavijestiti neposrednog rukovoditelja i zatražiti dopuštenje, uz uvjet da posjeduje šifru za otvaranje i zatvaranje vrata.

Radnici koji rade u ugostiteljstvu ne smiju ostati na poslu nakon odlaska voditelja ili poslovođe, osim u bistroima, bufetima i caffè barovima uz znanje neposrednog rukovoditelja (voditelja/ poslovođe/ koordinatora).

### **Puno i nepuno radno vrijeme**

#### Članak 39.

Puno radno vrijeme radnika kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik može zasnovati radni odnos kod Poslodavca s nepunim radnim vremenom ako priroda i okolnosti obavljanja određenih poslova uvjetuju da se ti poslovi obavljaju u vremenu kraćem od punog radnog vremena (manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana, obavljanje dijela poslova radnika koji radi skraćeno radno vrijeme i slično).

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu, ovisno o potrebama Poslodavca.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu odnosno u slučaju dodatnog rada.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.



Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac je dužan radniku, ako je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

## **Prekovremeni rad**

### Članak 40.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Odluku o prekovremenom radu donosi ravnatelj.

## **Raspored radnog vremena**

### Članak 41.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Za radnike u djelatnosti prehrane, djelatnosti smještaja, Odjelu nabave, Službi održavanja, Odjelu interne revizije i kontrole i inspekcije HACCP i Službi za organizaciju slobodnog vremena studenata određuje se nejednak raspored radnog vremena, tako da se radno vrijeme raspoređuje u razdoblju od jedne godine u nejednakom trajanju, na način da ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže i to do 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Odluka o nejednakom rasporedu radnog vremena može se po potrebi procesa i organizacije rada primijeniti i na sve djelatnosti Poslodavca, odnosno sve ostale Odjele i službe, te radnike u istima.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u načelu, u šest, odnosno pet radnih dana u djelatnosti prehrane, u djelatnosti smještaja, Službi održavanja i Službi nabave, a djelatnosti zapošljavanja studenata i u ostalim djelatnostima, zajedničkim poslovima, odjelima i službama u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom i nepunom radnom vremenu, kao i u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

O tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom i drugim izvanrednim okolnostima, poslodavac, u svrhu očuvanja zaposlenosti i radnih mjesta te provođenja mjera zaštite od širenja virusa, može uvesti nejednaki raspored radnog vremena na način da radnici jedan period radnog vremena uopće ne rade ili rade manji broj sati, a drugi period rade do 50 sati tjedno, te promijeniti raspored radnog vremena radnika, tako da tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

## **Dvokratni rad**

### Članak 42.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.

## **Rad u smjenama**

### Članak 43.

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.

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurati će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### Članak 44.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Kod preraspodjele radnog vremena obračun plaće ne ovisi o fondu ostvarenih sati već se isplata vrši mjesečno u istom iznosu za redovan rad.

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom i drugim izvanrednim okolnostima, u svrhu očuvanja zaposlenosti i radnih mjesta te provođenja mjera zaštite od širenja virusa, poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena na način da radnici jedan period radnog vremena uopće ne rade ili rade manji broj sati, a drugi period rade do 48 sati tjedno, te promijeniti raspored radnog vremena radnika, tako da tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

## **Noćni rad**

### Članak 45.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Za maloljetnike rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

### Članak 46.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

## **Obaveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima**

### Članak 47.

Poslodavac će noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

## **Evidencija o radnicima i o radnom vremenu**

### Članak 48.

Kod Poslodavca se vodi evidencija o radnicima i o radnom vremenu.

Radnik je dužan pridržavati se odluke o utvrđenom radnom vremenu koju donosi ravnatelj.

Napuštanje mjesta rada dopušteno je samo uz znanje i dozvolu neposrednog rukovoditelja.

Radnik koji učestalo (mjesečno u barem 3 navrata) kasni na posao, odlazi s posla ranije, koristi pauzu dužu od 30 minuta ukupno ili odlazi s radnog mjesta može dobiti upozorenje o obvezama iz radnog odnosa zbog teže povrede radne obveze. Neprijavlivanje dolaska ili odlaska na posao računa se kao značajno kašnjenje.

Evidencija o radu vodi se elektronski, upisom na lokacijama gdje su postavljeni uređaji za elektroničku evidenciju, odnosno na ostalim lokacijama pisanim putem.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### Članak 49.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

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

Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Odluku o vremenu korištenja odmora (stanke) donosi ravnatelj.

Odmor (stanka) se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

### **Dnevni odmor**

#### Članak 50.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na ugostiteljsko turističkim poslovima kada se oni obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu, te u drugim slučajevima kada to zahtjeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju (turistička sezona, posebna događanja i slično) osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

### **Tjedni odmor**

#### Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 52.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana.

Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno Zakonu o radu.

### **Članak 53.**

Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:

- 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana, odnosno na osnovicu od
- 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana dodaje još:
  - a) s osnova složenosti poslova
    - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja 4 radna dana
    - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja 3 radna dana
    - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja 2 radna dana
    - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. i III. stupnjem obrazovanja 1 radni dan
  - b) s osnova radnog staža
    - na svakih šest godina radnog staža radnika 1 radni dan
    - na 20 i više godina ukupnog radnog staža kod Poslodavca 1 radni dan
  - c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan
  - d) samohrani roditelj 2 radna dana
  - e) za svako dijete do 15 godina života 1 radni dan.

Osim malodobnih radnika i radnika koji rade na poslovima sa štetnim utjecajem, zbog čega im je priznato pravo na skraćeno radno vrijeme i staž s uvećanim trajanjem, najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz prethodnog stavka je trideset (30) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i plaćeni dopust.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.

## **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

### **Članak 54.**

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

## **Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

### **Članak 55.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbama čl. 52. i 53. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

## **Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

### **Članak 56.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 55. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 52. i 53. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od odredaba članka 52., 53. i 55. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Radnik ne može po povratku s bolovanja odmah koristiti godišnji odmor. Na radu mora biti najmanje tjedan dana.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 57.**

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

## **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

### **Članak 58.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 57. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 57. ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz čl. 57. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

## **Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora**

### Članak 59.

Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac je dužan, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika s malodobnom djecom.

U slučajevima bitno promijenjenih okolnosti, a koje se nisu mogle unaprijed predvidjeti niti spriječiti, u uvjetima epidemijskog i pandemijskog širenja bolesti i drugim izvanrednim okolnostima, poslodavac može utvrditi i raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja u izvanrednim okolnostima) na način da se dio godišnjeg odmora koristi dok radnici ne rade radi navedenih okolnosti, a za preostali dio redovan plan godišnjeg odmora.

Uvjet za donošenje plana godišnjih odmora je donesen plan rada za koji su zaduženi rukovoditelji / voditelji / poslovođe.

Raspored - plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj na prijedlog rukovoditelja, poslovođe, odnosno voditelja, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenja godišnjeg odmora sastavlja se na temelju prijedlog rukovoditelja, poslovođe, odnosno voditelja. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora te o rasporedu korištenja obavještava radnike, a do tada se radniku može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

U slučaju kolektivnog godišnjeg odmora obavijest se daje putem oglasne ploče.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

Tijekom godine može se odstupiti od plana korištenja godišnjeg odmora ukoliko je to uvjetovano potrebama organizacije rada, odnosno potrebama radnika koje se mogu uskladiti s potrebama procesa rada.

## **Prekid godišnjeg odmora**

### Članak 60.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja važnih i neodgodivih potreba procesa rada.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka donosi ravnatelj na prijedlog neposrednog rukovoditelja/voditelja/poslovođe.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno nastavljanje godišnjeg odmora.



## Dopusti

### Plaćeni dopust

#### Članak 61.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

– sklapanje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	3 radna dana
– smrt supružnika, životnog partnera, roditelja, djece	7 radnih dana
– smrt braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera,	2 radna dana
– selidbe	2 radna dana
– teže bolesti i liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
– elementarne nepogode većih razmjera	5 radnih dana
– dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 radni dan
– školovanje, osposobljavanje i obrazovanje	6 radnih dana

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj. Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz alineje 8. i 9. stavka 1. ovog članka dužan je vrijeme korištenja dopusta dogovoriti s Poslodavcem.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. alineje 9. pripada radniku ako je na školovanje/osposobljavanje/obrazovanje upućen od strane poslodavca ili se školuje, obrazuje, osposobljava za potrebe obavljanja poslova kod poslodavca i u dogovoru s poslodavcem.

Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ovim Pravilnikom.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust najviše do 7 dana u godini, osim prava na plaćeni dopust radi dobrovoljnog davanja krvi kojeg radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi i prava na plaćeni dopust.

Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvo s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

#### Članak 62.

Odluku o pravu na dopust uz naknadu plaće iz članka 61. donosi ravnatelj.

### **Neplaćeni dopust**

#### Članak 63.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

#### Članak 64.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u opravdanim slučajevima.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju dužem od 30 dana iznimno na pisani obrazloženi zahtjev radnika.

Odluku o neplaćenom dopustu donosi ravnatelj.

#### Članak 64. a

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

### **Odsutnost s posla**

#### Članak 65.

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 trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

O potrebi korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, radnik treba obavijesti Poslodavca odnosno svojeg neposrednog rukovoditelja, ili u slučaju hitnosti bilo kojeg drugog radnika.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava iz stavka 1. ovog članka, zatražiti od radnika dokaz o osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem.

## VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

### Članak 66.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

### Članak 67.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

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

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

### Članak 68.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i posvojiteljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 68. a

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 1. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 4. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

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

#### Članak 69.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad utvrđuje se sukladno Zakonu o radu.

#### Članak 70.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

#### Članak 71.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### Članak 72.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

#### Članak 73.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 72. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 72. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 74.

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

## **IX. PLAĆE**

### **Osnovna plaća**

#### Članak 75.

Osnovna plaća radnika iskazana je u bodovima na temelju složenosti poslova i uvjeta rada na određenom radnom mjestu.

Osnovnu plaću čini umnožak bodova radnog mjesta i vrijednosti boda.

Osnovna plaća utvrđena ovim Pravilnikom pripada radniku za puno radno vrijeme i redoviti radni učinak.

#### Članak 76.

Vrijednost boda utvrđuje se u bruto iznosu od 0,3171 EUR.

#### Članak 77.

Broj bodova pojedinog radnog mjesta u Studentskom centru iskazan je u Tabeli II. Popis radnih mjesta, koja je sastavni dio ovog Pravilnika.

Popis radnih mjesta s brojem bodova iskazan u tabeli iz prethodnog stavka ovog članka ažurirat će se bez donošenja izmjena i dopuna ovog Pravilnika u slučaju izmjene i dopune Pravilnika o ustroju radnih mjesta u Studentskom centru Rijeka.

#### Članak 77. a

Sukladno članku 75. i 76. ovog Pravilnika minimalna plaća radnika utvrđuje se u bruto iznosu.

Minimalna plaća je najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu za radno mjesto sa najnižim brojem bodova.

#### Članak 78.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Plaća se radniku u pravilu isplaćuje najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### Članak 79.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za ukupni radni staž.

#### Članak 80.

Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

– za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom	50%
– za rad nedjeljom	50%
– za noćni rad	40%
– za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
– za dvokratni rad	10%
– za prekovremeni rad	50%.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena koji se naređuje pod uvjetima utvrđenim zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

Pravo na uvećanje plaće za dodatke utvrđene stavkom 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 3. ovog članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

#### Članak 80. a

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti Poslodavca uzrokovanih nestabilnim tržištem radne snage, epidemijom i drugim izvanrednim okolnostima i elementarnim nepogodama, u svrhu očuvanja zaposlenosti i radnih mjesta i u slučaju potrebe za zapošljavanjem novih radnika, a kada se na tržištu rada otežano dolazi do radnika ili postoji mogućnost odlaska radnika, Poslodavac može za određena radna mjesta i prema određenim kriterijima isplatiti dodatak na plaću kako bi se radnici zadržali i lakše privukao deficitaran kadar i to dok traju takve okolnosti na tržištu radne snage i potreba za tim radnicima, odnosno prema poslovnoj politici, potrebi organizacije rada i dr., a o čemu odluku donosi ravnatelj. Sukladno propisima mogu se zaposliti i strani radnici.

Pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom, radnicima se mogu dati i sljedeći dodaci na plaću:

1. dodatak za deficitarne struke i specijalnosti,
2. drugi dodatak prema poslovnoj politici i organizaciji rada o čemu odluku donosi ravnatelj.

#### Članak 80. b.

Radnicima deficitarnih struka zaposlenim na radnim mjestima tih struka i specijalnosti može se dati dodatak na plaću do 10%.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka može se isplatiti, odnosno jeli neko radno mjesto deficitarno može se odrediti prema slijedećim kriterijima:

- ukoliko temeljem raspisanog natječaja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (dalje u tekstu: HZZ) nema odaziva kandidata i/ili ne zadovoljavaju propisane uvjete Centra,
- okolnosti na tržištu rada su takve da ima potrebe i za zapošljavanjem stranaca,
- utvrđena je i lista HZZ-a za koja Poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada,
- Poslodavac nema kandidata u vlastitoj bazi temeljem molbi,
- i drugo ovisno o aktualnoj situaciji na tržištu radne snage.

Dodatak na plaću određuje se u iznosu od maksimalno 10% osnovne plaće radnika, ovisno o ispunjenju kriterija iz prethodnog stavka ovoga članka.

Postotak se obračunava na osnovnu plaću i varijabilni dio plaće u koju je uključen rad, godišnji odmori i plaćeni dopusti, i dodatke na plaću koji proizlaze iz rada, osim naknade za privremenu spriječenost za rad (bolovanje), prijevoz i druge naknade koje ne proizlaze iz rada.

Dodatak na plaću pojedinog radnika može se odrediti i u apsolutnom iznosu, do maksimalno 10% iznosa plaće radnika (uključena osnovna plaća – umnožak bodova i visine boda, uvećana za varijabilni dio plaće i dodatke na plaću koji proizlaze iz rada, te naknade za godišnji odmor, plaćeni dopust, osim naknade za privremenu spriječenost za rad (bolovanje), prijevoz i druge naknade koje ne proizlaze iz rada).

Radna mjesta i visinu dodatka odlukom utvrđuje ravnatelj, a revizija odluke vrši se najmanje svakih 6 (šest) mjeseci.

## **Plaća pripravnika**

### Članak 81.

Pripravnik ima pravo na plaću u visini od 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.

## **Naknada plaće**

### Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće iz tekućeg mjeseca tijekom plaćenog dopusta, blagdana, neradnih dana utvrđenih Zakonom, školovanja, prekvalifikacija i stručnog obrazovanja na koje je upućen za potrebe Poslodavca, korištenja godišnjeg odmora i u drugim opravdanim razlozima određenim Zakonom.

Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

### Članak 83.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### Članak 84.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u visini 100% osnovice iz utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

### Članak 85.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

## **Varijabilni i stimulativni dio plaće**

### Članak 86.

Plaća iz članka 75. Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka može se Odlukom Upravnog vijeća i/ili Ravnatelja povećati u vidu varijabilnog dijela plaće svim radnicima zaposlenim kod Poslodavca (1.) i/ili stimulacijom- dodatkom na plaću pojedinim radnicima (2.) i/ili nagradom za radne rezultate pojedinim radnicima (3.).

(1.) Varijabilni dio plaće

a) doprinos financijskom poslovanju



- b) povećana kvaliteta rada
- c) povećan obujam posla
- d) unapređenje organizacije rada
- e) procjena poslodavca
- f) savjestan i odgovoran rad u redovnim i izvanrednim situacijama
- g) vrsta i veličina objekta, promet objekta, broj djelatnika objekta/odjela/službe
- h) rezultati u radu radnika i drugi kriteriji.

Varijabilni dio plaće za prethodno razdoblje koje se može odnositi na godinu/kvartal/mjesec primaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca, osim u slučajevima propisanim Pravilnikom o kriterijima i mjerilima za isplatu varijabilnog dijela plaće, stimulacije - dodataka na plaću i nagrade za radne rezultate u Studentskom centru Rijeka.

Varijabilni dio plaće iz prethodnog stavka obračunava se u postocima sukladno članku 3. predmetnog Pravilnika na neto iznos redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec/kvartal/godinu za koji se isplaćuje varijabilni dio plaće.

Varijabilni dio plaće se određuje u postotku od plaće radnika u iznosu od najviše 30% neto iznosa redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec/kvartal/godinu za koji se isplaćuje varijabilni dio plaće, a iznimno najviše do 100% neto iznosa redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec/kvartal/godinu za koji se isplaćuje varijabilni dio plaće što se posebno obrazlaže.

(2.) Stimulacija - dodatak na plaću pojedinim radnicima

Kriteriji za stimulaciju - dodatak na plaću su:

- a) doprinos financijskom poslovanju,
- b) povećan obujam posla i njegovo kvalitetno izvršenje,
- c) zalaganje radnika na radu, odnos prema strankama i drugim radnicima,
- d) doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te poboljšanju organizacije rada, kreativnost radnika u radu,
- e) drugi kriteriji.

Odluka o stimulaciji - dodatku na plaću radnika utvrđuje se za period u kojem je isti doprinio radu Centra ispunjavajući/temeljem neke/jednog ili sve/svih od navedenih kriterija.

Stimulacija - dodatak na plaću određuje se u iznosu od maksimalno 30% neto iznosa redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec za koji se isplaćuje stimulacija – dodatak na plaću ovisno o ispunjenju kriterija iz stavka 6. ovoga članka, a iznimno najviše do 100% neto iznosa redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec za koji se isplaćuje stimulacija – dodatak na plaću što se posebno obrazlaže. Postotak se obračunava na neto iznos redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec za koji se isplaćuje stimulacija – dodatak na plaću.

Stimulacija – dodatak na plaću pojedinog radnika može se odrediti i u apsolutnom iznosu, do maksimalno 30% neto iznosa redovnog rada osnovne plaće radnika za tekući - obračunski mjesec za koji se isplaćuje stimulacija – dodatak na plaću.

(3.) Nagrade za radne rezultate pojedinim radnicima

Poslodavac može radniku isplatiti nagradu za radne rezultate, najviše do visine neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene.

Nagrada iz prethodnog stavka može se isplatiti mjesečno/kvartalno/godišnje.

Uvjeti, kriteriji i mjerila za isplatu varijabilnog dijela plaće svim radnicima zaposlenim kod Poslodavca (1.), stimulacije – dodatka na plaću pojedinim radnicima (2.) i nagrade za radne rezultate pojedinim radnicima (3.) utvrđeni su u Pravilniku o kriterijima i mjerilima za isplatu varijabilnog dijela plaće, stimulacije - dodataka na plaću i nagrade za radne rezultate u Studentskom centru Rijeka.

Sva prava radnika iz ovog članka (varijabilni dio plaće svim radnicima zaposlenim kod Poslodavca, stimulacija - dodatak na plaću pojedinim radnicima i nagrada za radne rezultate pojedinim radnicima) se automatizmom i u punom iznosu odnose i na ravnatelja, osim ako Upravno vijeće ne donese drugačiju odluku.

Ravnatelj može ostvariti i druge naknade temeljem ugovora o radu i odluke Upravnog vijeća.

## **X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Jednokratni dodatak na plaću**

#### Članak 87.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću prilikom korištenja godišnjeg odmora, ako su osigurana sredstva za tu namjenu, a njihova isplata dopuštena važećim zakonskim propisima.

Radniku koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može se isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) iz stavka 1. ovog članka prilikom korištenja razmjernog godišnjeg odmora i to razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

#### Članak 88.

Radniku se može prije korištenja godišnjeg odmora isplatiti naknada plaće koja je umanjena za iznos osobnih obveza radnika, ukoliko za to postoje uvjeti.

Naknada plaće iz st.1. ovog članka obračunava se na temelju plaće iz prethodnog mjeseca, a isplata se vrši na temelju posebne obračunske liste.

### **Otpremnina za odlazak u mirovinu**

#### Članak 89.

Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene utvrđenog poreznim propisima.

Sva prava radnika iz ovog članka (otpremнина) se automatizmom i u punom iznosu odnose i na ravnatelja, osim ako Upravno vijeće ne donese drugačiju odluku.

Odluku o otpremnini iz ovog članka donosi ravnatelj.

### **Jubilarne nagrade**

#### Članak 90.

Poslodavac može radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najviše do visine neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, sukladno Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru ukoliko je primjenjiv, za navršenih:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 i svakih navršenih pet godina radnog staža.

Poslodavac može jubilarnu nagradu isplatiti radniku prvoga narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, odnosno može je isplatiti najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

## **Potpore**

### Članak 91.

Radnicima se može isplatiti jednom godišnje pomoć u vidu potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana radi teže bolesti radnika, i to u slučaju većih troškova liječenja koje snosi sam radnik i koje troškove radnik treba dokumentirati.

Naknada se isplaćuje do iznosa stvarnih troškova liječenja, a može iznositi najviše do iznosa propisanim poreznim propisima koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Radniku koji je osobito teškog zdravstvenog stanja ili u teškom materijalnom položaju može se odlukom ravnatelja dati financijska pomoć ili poklon u naravi, ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva i prema mogućnostima Poslodavca.

Radnik kojem umre član obitelji (supružnik, životni partner, dijete ili roditelj), radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, može dobiti potporu do visine zakonom predviđenog neoporezivog iznosa.

Obitelj umrlog radnika može dobiti potporu do visine zakonom predviđenog neoporezivog iznosa.

Ravnatelj može odluku o isplati potpore iz stavka 1. i 3. ovog članka donijeti na temelju pisane i dokumentirane molbe radnika.

### Članak 92.

Prilikom rođenja djeteta radniku se može isplatiti potpora sukladno odredbama poreznih propisa, odnosno u skladu s mogućnostima Poslodavca.

Iznos potpore iz ovog članka isplatit će se ukoliko su za tu namjenu osigurana financijska sredstva i prema mogućnosti Poslodavca.

Ukoliko su u radnom odnosu kod Poslodavca oba roditelja zaposlena, pravo na potporu ostvaruje samo majka za dijete.

### Članak 93.

Radnike Poslodavac može osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata sukladno mogućnostima, kao i za druge vrste osiguranja.

### Članak 94.

Radnicima se može isplatiti potpora i u drugim slučajevima utvrđenim odredbama poreznih propisa (neoporezive svote naknada, potpora i nagrada).

Iznos naknada iz ovog članka isplatit će se sukladno odluci ravnatelja.

## **Darovi djeci radnika**

### Članak 95.

Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku, koji ima dijete do 15 godina života, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

## **Dnevnice i troškovi službenih putovanja**

### Članak 96.

Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova, dnevnicu u iznosu koji je utvrđen zakonom i naknada punog iznosa hotelskog računa.

Pod službenim putovanjem iz st. 1. ovog članka razumijeva se putovanje radnika u mjesto različito od mjesta sjedišta Poslodavca, poduzeto na temelju valjanog naloga za službeno putovanje.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog što ga je odobrio, izdao i potpisao ravnatelj ili od njega za to ovlaštena osoba.

Prije polaska na službeno putovanje osobi na koju glasi putni nalog može se isplatiti akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje.

### Članak 97.

Na temelju valjanog naloga za službeno putovanje radnik koji je bio na službenom putovanju, podnosi obračun troškova službenog putovanja.

Obračun troškova službenog putovanja mora se podnijeti u roku od 5 dana od dana završetka službenog putovanja.

Radnik iz stavka 1. ovog članka odgovara za točnost podnijetog obračuna troškova službenog putovanja.

### Članak 98.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na:

- dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo,
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i
- naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka.

### Članak 99.

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije radnik Poslodavca na način i uz uvjete određene zakonom i ovim Pravilnikom.

### Članak 100.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

#### Članak 101.

Za prijevoz tijekom službenog putovanja radnik se može koristiti prijevoznim sredstvom naznačenim u nalogu za službeno putovanje.

Troškovi prijevoza zrakoplovom, spavaćim kolima, vlakom, brodom i autobusom nadoknađuju se radniku samo na temelju priloženih odgovarajućih karata.

#### Članak 102.

Radniku će se nadoknaditi i drugi potrebni troškovi službenog putovanja, kao što su: troškovi poštarine i službenih telefonskih razgovora, cestarine, mostarine, troškovi prolaska kroz tunele, rezervacije sjedišta, autobusne/tramvajske karte, karte od parkirališta, te troškovi prijenosa i nabavke potrebnog materijala za rad i dr.

Troškovi reprezentacije i troškovi auto taksija u mjestu službenog putovanja učinjeni tijekom službenog putovanja priznaju se radniku samo ako ih odobri ravnatelj.

Troškovi iz prethodnog stavka ovog članka nadoknadit će se samo ako radnik posjeduje račun odnosno drugu valjanu dokumentaciju o trošku.

#### Članak 103.

Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na nadoknadu sukladno odredbama poreznih propisa.

### **Nagrade učenicima i studentima**

#### Članak 104.

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ukoliko učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije.

Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku, učenicima i studentima pripada nagrada razmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:

- a) učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,
- b) studentima I. godine 50%, II. godine 60% i III. godine 70 % i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

### **Prigodne nagrade**

#### Članak 105.

Kolektivnim ugovorom ili odlukom ravnatelja kod poslodavca može se utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica i sl.).

#### Članak 106.

Umirovljenicima Poslodavca može se isplatiti za božićne blagdane nagradu ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva.

## Članak 106. a

Poslodavac će isplatiti radniku materijalna prava utvrđena u člancima 87., 92. i 93. Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka ukoliko su za to osigurana financijska sredstva.

Odluku o tome da li su financijska sredstva za isplatu materijalnih prava iz prethodnog stavka ovog članka osigurana odnosno da li su eventualno osigurana djelomično donosi ravnatelj na temelju ukupnog poslovanje i planova poslovanja.

## XI. NAKNADA ŠTETE

### Članak 107.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, odlukom Upravnog vijeća, odlukom ravnatelja ili odlukom Radničkog vijeća mogu se utvrditi uvjeti i načini smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

### Članak 108.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, novčanog iznosa po raznim osnovama (svaki materijalni trošak, uključujući i kazne, naknade, i dr.), a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

### Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od dužnosti naknade štete

### Članak 109.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### Članak 110.

Radnik se može potpuno osloboditi plaćanja naknade štete pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanje naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ukoliko je osoba u međuvremenu umirovljena ili nezaposlena ; ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje **20%**, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

## **Zaštita radnika i rukovoditelja za štetu po odgovornosti za druge**

### **Članak 110 a.**

Radnicima ili rukovoditeljima (osobe s posebnim ovlastima i odgovornostima koji su prema Pravilniku o ustroju na rukovodećim radnim mjestima - svaka rukovodeća osoba) koji su odgovorni za njih, bilo da su štetu počinili radnici ili sami rukovoditelji uslijed njihovih propusta iz poslovanja djelatnosti Poslodavca, Poslodavac će nadoknaditi nastale troškove ako šteta nije učinjena namjerno bilo od strane radnika bilo od strane rukovoditelja.

Obaveza naknade štete i troškova iz prethodnog stavka vrijedi i nakon što radnik ili rukovoditelj prestane raditi na tim poslovima ili kod Poslodavca (ravnatelj/pomoćnici ravnatelja/ rukovoditelji/ voditelji/ poslovođe i dr.).

Šteta je svaki materijalni trošak, uključujući i kazne, odnosno odštetni zahtjev i trošak obrane i pravnog zastupanja a koji je nastao uslijed propusta iz poslovanja djelatnosti Poslodavca i izvršenja profesionalnih usluge prema trećim osobama ili propusta u njihovom izvršenju (sudski ili arbitražni postupak, kazneni postupak povezan s djelatnošću, bilo koji upravni ili regulatorni postupak, postupak u svezi zapošljavanja i dr., odnosno iznos naknade štete, troškova postupka i zastupanja, nagodbe i dr.).

Poslodavac i rukovodeći kadar nisu odgovorni za štetu koja je nastala u okolnostima za koje Poslodavac i rukovodni kadar nisu znali u trenutku donošenja odluke, te će naknadu štete isplatiti ustanova SCRI i u uvjetima ukoliko nisu više radnici, te će SCRI osigurati pravno i ostalo zastupanje istih.

Nastale viškove i manjkove u poslovanju, te nenaplaćena potraživanja ukoliko nisu nastali i učinjeni namjerno nadoknadit će se i izvršiti na teret Poslodavca.

Naknade štete i troškova iz ovog članka podliježu plaćanju doprinosa ukoliko se isti smatraju dohotkom.

### **Članak 111.**

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

Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Načini prestanka ugovora o radu**

### **Članak 112.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Nezadovoljavanjem radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

## **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### Članak 113.

Ponudu za sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

## **Otkaz ugovora o radu**

### Članak 114.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

## **Redoviti otkaz poslodavca**

### Članak 115.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 116.

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

## **Postupak prije otkazivanja**

### Članak 117.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

## **Redoviti otkaz radnika**

### Članak 118.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni rok, ne navodeći za to razlog.



## **Izvanredni otkaz**

### Članak 119.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

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

### Članak 120.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### Članak 121.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

## **Najmanje trajanje otkaznog roka**

### Članak 122.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. ovoga članka.

### Članak 123.

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

### Članak 124.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### Članak 125.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu**

### Članak 126.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

## **Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

### Članak 127.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

### Članak 128.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Iznimno, ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka može biti i veći ukoliko su osigurana sredstva za tu namjenu i prema mogućnostima Poslodavca.

Odluku o tome donosi ravnatelj.

Radniku kojem prestaje radni odnos u Centru bez obzira na pravni osnov (poslovno uvjetovani otkaz, osobno uvjetovani otkaz, sporazumni otkaz, u slučajevima mirnog rješenja spora odnosno u postupku mirenja/arbitraže i prije pokretanja ili tijekom sudskog postupka i u procesu mirenja) ravnatelj može Odlukom odobriti isplatu otpremnine/naknade/davanja ovisno o poslovnoj politici Centra i materijalnim mogućnostima. Ukoliko nije određena zakonom, visinu otpremnine/naknade/davanja određuje ravnatelj uz obrazloženje kriterija i mjerila.

## **Izdavanje potvrde o zaposlenju**

### Članak 129.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

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

#### **Članak 130.**

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

#### **Članak 131.**

Odredbes o sudskoj zaštiti iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

#### **Članak 132.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj u skladu sa Statutom Studentskog centra Rijeka.

#### **Članak 133.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obaveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz potpis.

Ako radnik odbije primiti pismeno iz stavka 1. ovog članka, osoba koja dostavlja pokušat će dostavu odmah izvršiti u nazočnosti svjedoka. Ako radnik i u prisutnosti svjedoka odbije primitak, odluka će se ostaviti na mjestu rada radnika, a na preslici će se zabilježiti datum, vrijeme i mjesto odbijanja primitka pismena iz stavka 1. ovog članka, uz potpis dostavljača i eventualnog svjedoka dostave.

Ako radnik primi pismeno iz stavka 1. ovog članka, ali odbije svojim potpisom potvrditi da ju je primio dostavljač će staviti zabilješku na preslici o datumu, vremenu i mjestu dostave, te o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijam, te će dostavljač potpisati tu zabilješku.

U slučajevima navedenim u ovome članku, dostavljač će istog dana pismeno iz stavka 1. ovog članka istaknuti na oglasnu ploču Poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja na ploču. Nakon proteka osam dana, smatrat će se da je dostava valjano obavljena.

Ako se radniku, zbog njegove nenazočnosti, ne može pismeno iz stavka 1. ovog članka dostaviti na njegovu mjestu rada, dostava će se obaviti na njegovu posljednju kućnu adresu, koju je prijavio Poslodavcu, i to preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom.

Ako je primitak pismena iz stavka 1. ovog članka svojim potpisom potvrdio radnik, odnosno punoljetni član njegova kućanstva, dostava se smatra urednom.

Ako uslijed odbijanja primitka pismena iz stavka 1. ovog članka, odnosno nemogućnosti njezine dostave jer je radnik nepravodobno Poslodavca obavijestio o promjeni adrese stanovanja, pismeno iz stavka 1. ovog članka će se bez odgađanja istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od osam dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samom pismenu iz stavka 1. ovog članka mora zabilježiti:

- razlog zbog kojeg pismeno iz stavka 1. ovog članka nije uručena radniku
- datum kada je dostava pokušana
- datum kada je pismeno iz stavka 1. ovog članka istaknuto na oglasnoj ploči Poslodavca.

#### Članak 134.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

#### Članak 135.

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

### **XIV. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNIH OBVEZA**

#### Članak 136.

Radnici Poslodavca odgovaraju za povredu radnih obveza ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju ili u svezi s radom.

Rukovoditelji/voditelji/poslovođe odjela/službi/objekata smještaja /ugostiteljskih objekata odgovorne su osobe u pravnoj osobi zadužene za zakonito poslovanje u domeni svoga rada sukladno radnom mjestu i za sve ostale poslove čije izvršenje je naloženo od strane ravnatelja bilo usmenim ili pisanim putem, te za provođenje propisa Republike Hrvatske, internih akata Sveučilišta i Poslodavca koji se odnose na njihov djelokrug poslova.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radnih obveza, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i povredu radnih obveza.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radnih obveza ako je izvršeno djelo propisano kao povreda radnih obveza.

#### **1. Vrste povreda radnih obveza**

#### Članak 137.

Povrede radnih obveza mogu biti lake i teške.

Lake i teške povrede radnih obveza primjerice su propisane Pravilnikom o radu Studentskog centra Rijeka, te drugim aktima Poslodavca.

#### **Lake povrede radnih obveza**

#### Članak 138.

U lake povrede radnih obveza spada svako neprimjereno ponašanje koje nije obuhvaćeno ili se ne smatra težom povredom radne obveze.

## Teške povrede radnih obveza

### Članak 139.

Teške povrede radnih obveza su sve one koje Poslodavac takvima procijeni vezane za interese Poslodavca, a osobito:

- svako ponašanje koje je suprotno i predstavlja povredu Zakona i drugih propisa, a osobito onih koji reguliraju poslovanje i postupanje poslodavca, kao što su Zakon o radu, Zakon o ugostiteljstvu, Zakon o financijskom poslovanju i računovodstvu neprofitnih organizacija, Zakon o ustanovama, Zakon o javnoj nabavi, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o hrani, Zakon o zaštiti od požara i drugi,
- uznemiravanje radne sredine neistinitim podacima kako prema drugim radnicima tako i prema korisnicima usluga,
- stvaranje i poticanje loših međuljudskih odnosa,
- konzumiranje alkohola ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme rada, te dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- neopravdan izostanak s posla,
- neizvršavanje, nesavjesno, neuredno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje obveza iz ugovora o radu i naloga Poslodavca,
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja ravnatelja,
- uporaba nevjerodostojne isprave i drugih dokumenata u cilju ostvarivanja pojedinih prava,
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu koje nanosi štetu ugledu Poslodavca,
- nedoličan odnos prema strankama i iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti prema ljudima,
- drzak, nepristojan i nekorektan odnos prema ostalim radnicima, poslovnim partnerima i svakoj drugoj osobi vezano uz rad,
- nedolično ponašanje prema ravnatelju, nadređenom i drugim radnicima,
- odbijanje potrebne suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga,
- odbijanje pružanja stručne pomoći nadređenog radnika drugim, posebno novoprimiteljenim radnicima,
- svaka zloupotreba, kao i nezakonito i protivno internim propisima korištenje informatičke opreme, internet priključaka i elektroničkih medija,
- zadržavanje radnika u poslovnim prostorijama u kojima nema radnih obaveza, kao i dolazak u radne prostorije izvan radnog vremena radnika kojima ometa proces rada ili uznemirava radnike, osim ako isto nije dogovoreno s neposrednim rukovoditeljem,
- svako ponašanje radi kojega je dva puta izrečena kazna za laku povredu radne obveze,
- odbijanje izvršenja radnih zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- odavanje službene, poslovne ili druge tajne u vezi s obavljanjem poslova, uključujući i podatke o plaći,
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- izazivanje svađe, tučnjave, nerada i provokacije radnika za vrijeme rada,
- vrijeđanje i šikaniranje radnika po bilo kojoj osnovi za vrijeme rada i u radnim prostorijama,
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova,
- uništavanje odnosno oštećenje imovine Poslodavca nemarom ili namjerom,
- nepristupanje na obvezni zdravstveni pregled vezan za djelatnost Poslodavca, provjeru stručne osposobljenosti za siguran rad, polaganje stručnog ispita i sl.,
- neobavješćivanje poslodavca o činjenicama bitnim za trajanje radnog odnosa,
- zakidanje korisnika usluga (studentata) u: normativima obroka, kvaliteti hrane, te urednosti i čistoći restorana, soba i drugih prostorija koje koriste korisnici usluga Studentskog centra, te u nekvalitetnom pružanju usluga studentima iz djelatnosti Poslodavca (prehrana, smještaj i zapošljavanje studentata),
- neizdavanje računa za pružene usluge,
- učestalo (mjesečno u barem 3 navrata) kašnjenje na posao, odlazak s posla prije završetka radnog vremena, korištenje odmora (stanke) duže od 30 minuta ili izlazak tijekom radnog vremena bez evidentiranja,
- namjerno prosljeđivanje službenih e-mailova drugim neovlaštenim primaocima te svaka druga zlouporaba službenih e-mailova,

- neprosljeđivanje službenih e-mailova u slučaju odsutnosti s posla drugom radniku koji je određen kao zamjenski primatelj, ugrožavajući tako kontinuitet obavljanja poslova, neprosljeđivanje važne službene korespondencije na službeni e-mail poslodavca,
- svaka vrsta zlouporabe službenog mobitela,
- učestalo i prekomjerno korištenje privatnog mobitela za vrijeme radnog vremena,
- korištenje internetom u privatne svrhe u radno vrijeme,
- narušavanje ugleda Poslodavca,
- svaka druga povreda ili ponašanje koje predstavlja kršenje obveza iz ugovora o radu i kojima se nanosi bilo kakva šteta radnicima, korisnicima usluga ili Poslodavcu,
- ako Poslodavac izgubi povjerenje u radnika,
- svako ponašanje protivno odredbama ovog Pravilnika i drugih akata Poslodavca,
- druge povrede radne obveze koje su kao teške propisane posebnim zakonom i aktima Poslodavca.

U slučajevima izvanrednih okolnosti izazvanih epidemijom, kao i u svim drugim izvanrednim okolnostima, kada Centar radi u otežanim uvjetima i/ili sa smanjenim brojem radnika, sve dok se ne stabiliziraju prihodi Centra, za svaku zlouporabu, krađu, nemar i ostale povrede radnih obveza iz stavka 1. ovog članka, za koje je inače predviđena opomena pred otkaz ugovora o radu ili u ponovljenom slučaju povreda radnih obaveza, može se donijeti odluka o otkazu ugovora o radu ili odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

## **Vrste kazni**

### **Članak 140.**

Za lake povrede radne obveze mogu se izreći sljedeće kazne:

- usmena opomena,
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza

Za teške povrede radne obveze mogu se izreći sljedeće kazne:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja radnih obveza
- ograničenje obavljanja određenih poslova radnog mjesta i obavljanje drugih poslova u okviru svoje struke na različitim mjestima
- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora
- otkaz ugovora o radu radi skrivljenog ponašanja
- izvanredni otkaz

## **Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**

### **Članak 141.**

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: 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.

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

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

#### Članak 142.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika je dužan, uz savjetovanje s radničkim vijećem i uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a Poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Poslodavac ili osobe iz stavka 1. ovog članka su dužne najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

#### Članak 143.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### Članak 144.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.



#### Članak 145.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

#### Članak 146.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### Članak 147.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 148.

Ako Poslodavac u roku od osam dana 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.

#### Članak 149.

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

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovoga članka.

### **XV. MJERE KONTROLE**

#### Članak 150.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

U cilju zaštite imovine i sigurnosti radnika i korisnika usluga Studentskog centra Rijeka, a posebice radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva,

provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom, u vanjskom i unutarnjem prostoru objekata Studentskog centra Rijeka Poslodavac može u svim prostorima Centra postaviti video nadzor o čemu odluku donosi Ravnatelj.

Poslodavac može video snimku koristiti kao dokazni materijal u odnosu na radnika ili vanjskog posjetitelja.

## **XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 151.**

Radnici Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

### **Radničko vijeće**

### **Članak 152.**

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasovanjem, svoje predstavnike u Radničko vijeće koje će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Radničko vijeće Poslodavca ima tri predstavnika i tri zamjenika:

- jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz djelatnosti prehrane
  - jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz djelatnosti smještaja, Službe gospodarskih poslova i Prodajni objekt,
  - jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz djelatnosti zapošljavanja - Student-servisa, Ureda ravnatelja, Odjela interne revizije i kontrole i inspekcije HACCP, Odjela financija, knjigovodstvo i kontroling, Odjela za kadrovske i pravne poslove, Odjela nabave, Službe za ugostiteljske poslove, Služba održavanja, Službe za organizaciju slobodnog vremena studenata, Službe integralne sigurnosti, Informatičke služba.
- Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, pa ukoliko broj radnika u trenutku izbora za članove radničko vijeće bude dvjesto pedeset jedan i više, birati će se pet predstavnika i pet zamjenika, i to:
- dva predstavnika i dva zamjenika iz djelatnosti prehrane
  - jednog predstavnika i njegovog zamjenika iz djelatnosti smještaja, Službe gospodarskih poslova i Prodajni objekt,
  - dva predstavnika i dva zamjenika iz djelatnosti zapošljavanja - Student-servisa, Ureda ravnatelja, Odjela interne revizije i kontrole i inspekcije HACCP, Odjela financija, knjigovodstvo i kontroling, Odjela za kadrovske i pravne poslove, Odjela nabave, Službe za ugostiteljske poslove, Služba održavanja, Službe za organizaciju slobodnog vremena studenata, Službe integralne sigurnosti, Informatičke služba.

Pri predlaganju i izboru članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika Poslodavca (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i sl.).

Poslovanje Poslodavca je organizirano u više organizacijskih jedinica, pa radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.

Sukladno posebnom propisu Izborni odbor priprema, provodi, nadzire i utvrđuje rezultate izbora za radničko vijeće. Izborni odbor utvrđuje način izbora Radničkog vijeća koji osigurava ravnomjernu zastupljenost predstavnika sve tri organizacijske skupine iz stavka 2.

Rezultati izbora nisu valjani i potrebno ih je ponoviti ukoliko nije postignuta zastupljenost svih organizacijskih skupina iz stavka 2 ovog članka.

Ako su nakon utemeljenja radničkih vijeća u pojedinim organizacijskim jedinicama provedeni izbori i utemeljeno je radničko vijeće na razini Poslodavca, danom utemeljenja toga radničkoga vijeća utemeljenim radničkim vijećima u pojedinim organizacijskim jedinicama prestaje mandat.

Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, Glavno radničko vijeće može se organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama, i to na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.

Sporazumom između Poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.

#### Članak 153.

Radničko vijeće bira se na izbornom razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izbornom razdoblje može biti kraće ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno, odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.

Kada tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.

Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

#### Članak 154.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca osim članova upravnih i nadzornih organa poslodavca i članova njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavaka 1. i 2. Zakona o radu.

#### Članak 155.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika Studentskog centra, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s ravnateljem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika, a u skladu s interesima Poslodavca.

Radničko vijeće pazi na poštivanje zakona, ovog Pravilnika, te drugih propisa koji su donijeti u korist radnika, a u skladu s interesima Poslodavca.

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka i isključenja s rada, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

#### Članak 156.

Radničko vijeće radi na sjednicama.

Radničko vijeće donosi Poslovnik o svom radu.

#### Članak 157.

Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove, u radno vrijeme.

Za rad u Radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.

Na teret Poslodavac padaju i troškovi koji prema zakonu odnosno drugom propisu nastanu djelatnošću Radničkog vijeća.

#### Članak 158.

Član Radničkog vijeća dužan je pridržavati se odredaba Statuta Studentskog centra i čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu zakonom i nakon isteka izbornog razdoblja.

#### Članak 159.

Ako Radničko vijeće ili neki njegov član teško povrijedi obveze dane mu Zakonom o radu, Statutom Studentskog centra, odnosno ovim Pravilnikom ili drugim propisom ili ako za vrijeme izbornog razdoblja, u odnosu na nekog člana nastupe zapreke za njegovo članstvo u radničkom vijeću, ravnatelj, sindikat koji ima svoje članove zaposlene kod Poslodavca i najmanje 25% zaposlenih, mogu zatražiti od nadležnog suda da raspusti Radničko vijeće ili da isključi određenog člana

### **Sindikat**

#### Članak 160.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

#### Članak 161.

Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni predstavnik moraju pravo iz prethodnog stavka ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.

Sindikat mora pisano obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

#### Članak 162.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika – člana sindikata, Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

#### Članak 163.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna, poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati trajno, pa i nakon isteka mandata i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne, predstavlja tešku povredu ovog Pravilnika i radne dužnosti radnika, zbog kojeg radniku može prestati radni odnos.

#### Članak 164.

Studentski centar može dati pomoć sindikatu ukoliko su za tu namjenu osigurana sredstva.

## **XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 165.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom nadležnog ministarstva.

### **Članak 166.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku propisanom Zakonom.

### **Članak 167.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 06.10.2009. godine.

### **Članak 168.**

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugog propisu neposredno primjenjivati odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

### **Članak 169.**

Kolektivni ugovor koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, a koji nije zaključio Poslodavac, odnosno Kolektivni ugovor koji ne zaključuje Vlada RH, a za koji nadležni ministar nije donio odluku o proširenju njegove primjene na Poslodavca, može se zaključiti isključivo Odlukom Upravnog vijeća Poslodavca koju potvrđuje Senat Sveučilišta u Rijeci, ukoliko obveze koje proizlaze iz istog prelaze iznos od 400.000,00 kn.

Odluke Poslodavca o kojima se je savjetovao sa Radničkom vijećem sastavni su dio Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka.

**STUDENTSKI CENTAR RIJEKA**  
Goran Manestar, mag.oec.

Na temelju čl. 2. Pravilnika o XXIV. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka, stručna služba Centra dana 01.03.2024. godine utvrdila je pročišćeni tekst Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka obuhvaća Pravilnik o radu Studentskog centra Rijeka od 07.05.2010., Pravilnik o I. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 04.07.2011., Pravilnik o II. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 16.10.2012., Pravilnik o III. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 25.03.2014., Pravilnik o IV. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 05.01.2015., Pravilnik o V. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 22.09.2015., Pravilnik o VI. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 09.12.2015., Pravilnik o VII. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 15.04.2016., Pravilnik o VIII. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 31.01.2017. Pravilnik o IX. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 01.02.2018., Pravilnik o X. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 30.05.2018. godine, Pravilnik o XI. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog

centra Rijeka od 24.12.2018. godine, Pravilnik o XII. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 18.02.2019. godine, Pravilnik o XIII. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 12.03.2019. godine, Pravilnik o XIV. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 19.06.2019. godine, Pravilnik o XV. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 21.06.2019. godine, Pravilnik o XVI. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 29.11.2019. godine, Pravilnik o XVII. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 16.03.2020. godine, Pravilnik o XVIII. dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 22.05.2020. godine, Pravilnik o XIX. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 22.05.2020. godine, Ispravak odredaba Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 19.10.2020. godine, Pravilnik o XX. dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 23.11.2021. godine, Pravilnik o XXI. dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 21.01.2022. godine, Pravilnik o XXII. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 21.12.2022. godine, Pravilnik o XXIII. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 21.06.2023. godine i Pravilnik o XXIV. izmjenama Pravilnika o radu Studentskog centra Rijeka od 22.02.2024. godine u kojima je naznačeno vrijeme njihova stupanja na snagu.

U Rijeci, 01.03.2024. godine  
Stručna služba Centra