



**REPUBLIKA HRVATSKA
PRAVOSUDNA AKADEMIJA**

KLASA: 130-01/10-01/16
URBROJ: 514-12/02-16-10-02/AB
Zagreb, 18. lipnja 2010.

Na temelju članka 125. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 149/09) i članka 19. Statuta Pravosudne akademije od 24. ožujka 2010. godine, Upravno vijeće Pravosudne akademije je na sjednici održanoj dana 18. lipnja 2010. godine donijelo

**PRAVILNIK O RADU
PRAVOSUDNE AKADEMIJE**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, plaće, mjere zaštite od diskriminacije, naknade, otpremnine te druga pitanja važna za radnike zaposlene u Pravosudnoj akademiji (u daljnjem tekstu: Akademija ili Poslodavac).
- (2) Unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta i uvjeta za obavljanje poslova i zadaća u Akademiji uređuju se posebnim aktima Akademije.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

Zabrana diskriminacije

Članak 3.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija osobe na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 4.

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.

II. RADNI ODNOSI

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku na neodređeno vrijeme i mora sadržavati sve obvezne elemente propisane Zakonom o radu.
- (3) Iznimno ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme kada se radi o:
 - zamjeni privremeno odsutnog radnika
 - privremenog povećanja opsega poslova
 - privremenim poslovima za kojima Akademija ima potrebu
 - kao i u drugim slučajevima predviđenima zakonom.
- (4) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen ne temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

- (1) Natječaj za popunjavanje radnih mjesta objavljuje se u opće-informativnom tisku i na web stranici Akademije.
- (2) U natječaju se objavljuju uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojemu će kandidati biti obaviješteni o izboru.

Probni rad

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, a može trajati najviše šest mjeseci.

- (3) Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika.
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok tijekom probnog rada je 8 dana.
- (5) Ako radnik ne zadovolji u probnom roku, najkasnije posljednjeg dana probnog rada dostavit će mu se otkaz ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.

Pripravnici

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom.
- (2) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.
- (4) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad, prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Članak 9.

- (1) Pripravnički staž traje 12 mjeseci.
- (2) Trajanje pripravničkog staža se produžuje u slučaju opravdane odsutnosti s posla, i to ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 10.

- (1) Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže državni stručni ispit pri upravnoj organizaciji nadležnoj za poslove uprave sukladno propisima o stručnom osposobljavanju i usavršavanju u javnoj službi.
- (2) Pripravniku koji ne položi državni stručni ispit Poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Radno vrijeme

Članak 11.

- (1) Puno radno vrijeme u Akademiji iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana (od ponedjeljka do petka)
- (3) Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

Članak 12.

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

Prekovremeni rad i službena putovanja

Članak 13.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, najviše do 8 sati tjedno.
- (2) Za prekovremeni rad radnici Akademije mogu zatražiti novčanu naknadu ili slobodan dan, što im mora odobriti načelnik službe odnosno zamjenik ravnatelja i ravnatelj.
- (3) U skladu s člankom 36. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, radnici Akademije imaju pravo na jedan slobodan dan ukoliko su bili na službenom putu u subotu ili u nedjelju.
- (4) Taj slobodan dan mogu koristiti prema potrebi, a uz odobrenje ravnatelja.

Noćni rad

Članak 14.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata navečer i 6 sati ujutro sljedećeg dana.

Odmori i dopusti

Stanka

Članak 15.

- (1) Radnici Akademije koji rade puno radno vrijeme imaju pravo koristiti dnevnu stanku od 30 minuta.
- (2) Dnevna stanka se koristi na način da se omogući kontinuirani rad ustrojstvenih jedinica.

Dnevni odmor

Članak 16.

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

Tjedni odmor

Članak 17.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog

članka, može ga koristiti naknadno prema u dogovoru sa nadležnim rukovoditeljem.

Godišnji odmor

Članak 18.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, blagdani niti razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 19.

- (1) Godišnji odmor od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|---------------|--------------|
| - poslovi VSS | 4 radna dana |
| - poslovi VŠS | 3 radna dana |
| - poslovi SSS | 2 radna dana |

b) s obzirom na dužinu staža:

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 1 do 5 godina radnog staža | 2 radna dana |
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 3 radna dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 5 radnih dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 6 radnih dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 7 radnih dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 8 radnih dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 9 radnih dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu - 3 radna dana
- invalidu – 3 radna dana

- (2) U trajanje godišnjeg odmora računaju se dani koji su rasporedom radnog vremena određeni kao radnikovi radni dani.

- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 20.

- (1) Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja kojeg će se obznaniti do 31. svibnja tekuće godine.
- (2) Na osnovi plana godišnjeg odmora ravnatelj donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 19. ovog Pravilnika te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 21.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u više dijelova.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti kada želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti, dva dana ranije.
- (4) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Plaćeni dopust

Članak 22.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka	5 radnih dana
- porod supruge	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka	5 radnih dana
- smrti ostalih članova obitelji	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja	3 radna dana
- polaganja (državnog) stručnog ispita	7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev za plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 23.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati i usavršavati za rad.

Članak 24.

Radnik za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje je upućen od strane Akademije odnosno za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 25.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2) Ako okolnosti iz članka 26. i 28.ovog Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili bio na bolovanju.

Neplaćeni dopust

Članak 26.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju najviše do trideset dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav zahtjev opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Akademije, a osobito zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 27.

- (1) Povrede iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.
- (2) Postupak zbog lake i teške povrede iz radnog odnosa pokreće ravnatelj na vlastiti poticaj ili na pisani prijedlog nadređenog rukovoditelja.

Članak 28.

- (1) Lakšim povredama iz radnog odnosa smatraju se naročito povrede:
 - učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
 - napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili neopravdanih razloga,
 - neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
 - neopravdan izostanak s posla jedan dan,
 - neobavješćivanje nadređenog o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez

opravdanih razloga.

- (3) Za lakše povrede iz radnog odnosa ravnatelj, može radniku izreći javnu opomenu ili novčanu kaznu u visini 10 % plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena.

Članak 29.

- (1) Teškim povredama iz radnog odnosa smatraju se naročito ove povrede:
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno obnašanje službenih dužnosti,
 - nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera i radnji koje je radnik ovlašten poduzeti radi sprječavanja nezakonitosti,
 - davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
 - neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanjem poslova,
 - odavanje službene ili druge tajne,
 - obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja ravnatelja Akademije,
 - onemogućavanje građana ili pravnih osoba u ostvarivanju prava na podnošenje zahtjeva, žalbi, prigovora i predstavki ili drugih zakonskih prava,
 - nedolično ponašanje koji nanosi štetu ugledu Akademije,
 - neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana u jednom mjesecu,
 - ponašanje radi kojeg je tri puta izrečena kazna za laku povredu radnog odnosa.
- (2) Za teške povrede iz radnog odnosa ravnatelj na prijedlog i uz obrazloženje nadređenog, može radniku izreći novčanu kaznu u visini 20% plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu u odnosu na mjesec kada je kazna izrečena.
- (3) Protiv odluke iz članka 32. stavka 2. i odluke iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo prigovora ravnatelju.
- (4) Rješenje ravnatelja iz stavka 3. ovog članka je konačno.
- (5) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 108. Zakona o radu.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 30.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se u pisanom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 31.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno saznanje za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

- (2) Odlučujući o izjavljenom prigovoru zaposlenika na odluku iz članka 30. ovog Pravilnika Poslodavac je dužan postupiti sukladno Zakonu o radu.

Materijalna odgovornost

Članak 32.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 33.

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

Prestanak ugovora o radu

Članak 34.

- (1) Radniku prestaje ugovor o radu na način i pod uvjetima utvrđenim ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu.
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu otkazom radnik ima pravo na otkazni rok, sukladno važećim odredbama Zakona o radu.

Prikupljanje i obrađivanje podataka o radnicima

Članak 35.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu odnosno prisutnosti na radu.
- (3) Poslodavac prikuplja i obrađuje one podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.
- (4) Prikupljaju se i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- (5) Radnici su obvezni dostavljati navedene podatke i promjene tih podataka.

III. PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 36.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću.

Plaća za obavljeni rad

Članak 37.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše 20%.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci na posebne uvjete rada i druga uvećanja plaće.
- (4) Povećanja sukladno odredbama stavka 2. ovog članka radniku pripada od prvog dana onog mjeseca u kojem je stekao pravo.
- (5) Kao osnovica za izračun mjesečne plaće koristi se osnovica propisana za korisnike državnog proračuna.
- (6) Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.
- (7) Plaća i naknada plaće isplaćuju se za prethodni mjesec najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 38.

- (1) Plaća radnika utvrđuje se ovim Pravilnikom te Odlukom o vrijednosti koeficijenata koju donosi Upravno vijeće Akademije.
- (2) Ugovor o radu koji s Akademijom zaključuje radnik sadrži visinu koeficijenta koji pripada pojedinom radniku na osnovi Odluke o vrijednosti koeficijenata, godina radnog staža te ostalih podataka propisanih ovim Pravilnikom.

Dodaci na plaću

Članak 39.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika povećava se za:
 - rad noću 40%
 - prekovremeni rad 50%
 - rad subotom 25%
 - rad nedjeljom 35%
- (2) Dodaci iz alineje 1. do 4. stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.
- (3) Za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog rada).

Stimulacija

Članak 40.

- (1) U slučaju kada radnik na radnom mjestu obavlja poslove u opsegu i kvaliteti (stručno znanje, učinkovitost rada) koja premašuje uobičajene rezultate rada u razdoblju od najmanje 3 mjeseca isplatit će mu se povećana plaća.
- (2) Visinu stimulativnog dijela određuje ravnatelj na prijedlog rukovoditelja ustrojstvene jedinice.
- (3) Visina stimulativnog dijela može iznositi najviše do 20% osnovne plaće.
- (4) Priznavanje prava na stimulaciju i njezina visina ovise o pravovremenosti, količini i kvaliteti obavljenih radnih zadataka te odnosu radnika prema kolegama i suradnicima.

Naknada plaće

Članak 41.

Radniku pripada naknada plaće za razdoblja u kojima je zbog opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom bio spriječen raditi.

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove pripadajuće plaće za tekući mjesec kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- plaćenog dopusta,
- školovanja ili stručnog usavršavanja na koji je upućen od strane Poslodavca,
- odsutnosti s posla zbog odlaska na vojnu vježbu, sudjelovanja u obrani Republike Hrvatske, zbog obuke i osposobljavanja za obranu, obavljanja službe civilne zaštite, obavljanja javnih funkcija, odlaska na obvezne javne radove, kao i zbog odazivanja na poziv državnih organa, do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika,
- obavljanja sindikalnih aktivnosti,
- zastoja na poslu do kojega je došlo bez krivnje zaposlenika.

Članak 43.

- (1) U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana, zaposleniku pripada naknada plaće u visini 85 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.
- (2) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% od iznosa njegove plaće u prethodna tri mjeseca prije nego je započeo bolovanje.

Članak 44.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjenja radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje zaposlenika ili profesionalne bolesti, ima pravo na plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 45.

- (1) Radnik, koji bude raspoređen na drugo radno mjesto nižeg koeficijenta složenosti poslova ili na svom radnom mjestu zbog zdravstvenih razloga i godina života ostvaruje rezultate rada manje od normalnog učinka, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života, zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta koju bi primio da nije raspoređen na drugo radno mjesto, bez stimulacije, odnosno plaću svoga radnog mjesta kao da je ostvario normalan učinak.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji uredno i savjesno obavlja poslove i ostvaruje rezultate rada primjerene njegovoj dobi i zdravstvenom stanju.
- (3) Odluka o priznanju prava na zadržavanje plaće u smislu stavka 1. ovog članka donosi se istodobno s donošenjem odluke o rasporedu na drugo radno mjesto.
- (4) Ako radnik ne obavlja poslove na način opisan u stavku 2. ovoga članka, pravo na zadržavanje plaće prestaje, o čemu se donosi nova odluka.
- (5) Odluku iz stavka 4. ovog članka donosi ravnatelj i ona je konačna.

Članak 46.

- (1) Ukoliko Upravno Vijeće nakon isteka roka iz članka 15. Zakona o Pravosudnoj akademiji („Narodne novine“ broj 153/09) ne donese odluku o ponovnom imenovanju ravnatelja Akademije, ili u slučaju razrješenja dužnosti ravnatelja odnosno zamjenika ravnatelja Akademije, ravnatelj, odnosno zamjenik ravnatelja ima pravo nastaviti s radom u Akademiji na drugim odgovarajućim poslovima sukladno stručnoj spremi i radnom iskustvu.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, ponudu za sklapanje novog ugovora o radu ravnatelju daje Upravno vijeće Akademije, a zamjenicima ravnatelja Upravno vijeće Akademije na prijedlog ravnatelja.
- (3) O ponuđenom ugovoru ravnatelj odnosno zamjenik ravnatelja mora se izjasniti u roku koji mu odredi Upravno vijeće Akademije odnosno ravnatelj, a koji ne smije biti kraći od 8 dana niti duži od 30 dana.
- (4) Ukoliko ravnatelj odnosno zamjenik ravnatelja ponuđeni ugovor ne prihvati, radni odnos mu prestaje s danom odbijanja sklapanja ponuđenog ugovora o radu odnosno isteka roka koji mu je ostavljen za očitovanje o ponudi.

IV. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 47.

Osim prava na plaću, dodatka na plaću i naknadu plaće radnici imaju i ostala materijalna prava utvrđena ovim Pravilnikom.

Regres za korištenje godišnjeg odmora

Članak 48.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji se za tekuću godinu utvrđuje Kolektivnim ugovorom.

Otpremnina

Članak 49.

- (1) Prigodom odlaska u mirovinu, radnik stječe pravo na otpremninu prvog dana od kada mu radni odnos zbog odlaska u mirovinu prestaje.
- (2) Visina otpremnine iznosi tri proračunske osnovice u godini u kojoj radnik odlazi u mirovinu.

Jubilarna nagrada

Članak 50.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž u Akademiji, državnoj upravi i javnim službama, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, i to za:
 - 5 godina radnog staža u visini 1 proračunske osnovice iz stavka 2. ovog članka
 - 10 godina radnog staža u visini 1,25 osnovice
 - 15 godina radnog staža u visini 1,50 osnovice
 - 20 godina radnog staža u visini 1,75 osnovice
 - 25 godina radnog staža u visini 2 osnovice
 - 30 godina radnog staža u visini 2,5 osnovice
 - 35 godina radnog staža u visini 3 osnovice
 - 40 godina radnog staža u visini 4 osnovice
- (2) Osnovica za izračun jubilarne nagrade određuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (3) Nagrada i otpremnina se međusobno ne isključuju.
- (4) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog dana u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Darovi djeci radnika, božićnica

Članak 51.

- (1) Svakom radniku koji je roditelj djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar ima pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.
- (2) Radnik ima pravo na isplatu božićnice koja se isplaćuju sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Pomoć

Članak 52.

- (1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:
 1. smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
 2. smrti radnika - 2 proračunske osnovice,
 3. smrti člana uže obitelji -1 proračunska osnovica
 4. nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika -1 proračunska osnovica
 5. bolovanja radnika dužeg od 90 dana, radi nabave medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji lijekova – 1 proračunska osnovica
- (2) Radnik ima pravo na isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članka sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 53.

- (1) Pomoć, prema članku 56. ovog Pravilnika, isplaćuje se na zahtjev radnika odnosno njegove obitelji, uz predočenje dokumentacije ili na temelju saznanja o događanju koji je temelj za isplatu pomoći.
- (2) Odluku o dodjeli pomoći donosi ravnatelj Akademije.
- (3) Članovima uže obitelji smatraju se braćni drug, djeca i roditelji radnika.

Naknada troškova prijevoza

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom, sukladno odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Sistematski pregledi

Članak 55.

Radnici Akademije imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja odnosno u visini i uvjetima koji se utvrde kolektivnim ugovorom.

Dnevnice i naknade troškova putovanja

Članak 56.

- (1) Radnik koji je po nalogu upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu punog iznosa troškova smještaja.
- (2) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

- (3) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, a kraće od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne kraći od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Članak 57.

Nalog za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu daje ravnatelj Akademije.

Članak 58.

- (1) Na osnovi naloga za službeno putovanje radniku pripada akontacija troškova za službeno putovanje u svoti određenoj u nalogu za službeno putovanje.
- (2) Nakon završenog službenog putovanja, a najkasnije u roku od 5 dana od povratka sa službenog putovanja, radnik je dužan podnijeti obračun troškova izvješća o službenom putovanju.

Članak 59.

- (1) Ako se radnik, za prijevoz na službenom putovanju, koristi vlastitim automobilom, pripada mu naknada u visini koja se utvrđuje Odlukom Vlade Republike Hrvatske za prijeđeni kilometar.
- (2) Ako se radnik u mjestu rada koristi vlastitim automobilom u službene svrhe, prema nalogu ravnatelja Akademije pripada mu naknada u kako je navedeno u stavku 1. ovoga članka.

Terenski dodatak

Članak 60.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka isplaćuje se sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Naknada za odvojeni život

Članak 61.

- (1) Radnik kojemu je u trenutku zasnivanja radnog odnosa mjesto rada različito od mjesta prebivanja njegove obitelji ima pravo na naknadu za odvojeni život, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.
- (2) Pravo na dnevnicu u mjestu rada, pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 62.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika, kojim se utvrđuju naknade plaća i ostala materijalna prava zaposlenika (dodatak za godišnji odmor, otpremnine, jubilarne nagrade, darovi djeci, božićnica, pomoć, naknade troškova prijevoza, dnevnice, terenski dodatak, nagrade i naknade za odvojeni život) odgovarajuće se primjenjuju i na ravnatelja Akademije, zamjenike ravnatelja te pravosudne dužnosnike privremeno raspoređene na rad u Akademiju.
- (2) Na ravnatelja Akademije na odgovarajući način se primjenjuju i ostale odredbe Zakona o radu i drugih važećih propisa u pogledu prestanka ugovora o radu.

V. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

Na odnose, prava i obveze koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i važećih kolektivnih ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 64.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči i web stranici Pravosudne akademije.

Predsjednik Upravnog vijeća Pravosudne akademije
Branko Hrvatin, v.r.