

Na temelju članka 26.i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 24. stavka 2 Statuta Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno-tehnološkog fakulteta iz Zagreba, Prilaz baruna Filipovića 28a (u dalnjem tekstu: Poslodavac), a nakon provedenog savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom, Fakultetsko vijeće na 11. redovitoj sjednici donijelo je dana 25. rujna 2023. godine

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze zaposlenika Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno-tehnološkog fakulteta (dalje u tekstu: zaposlenik) i Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno-tehnološkog fakulteta kao Poslodavca (dalje u tekstu: Poslodavac), a pobliže se uređuje:
 - zasnivanje radnog odnosa,
 - rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu,
 - dodatan rad,
 - zaštita života, zdravlja i privatnosti zaposlenika,
 - osposobljavanje i stručno usavršavanje,
 - radno vrijeme,
 - odmor i dopusti,
 - zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
 - zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
 - plaća, naknada plaće i ostala materijalna prava zaposlenika,
 - izumi i tehnička unapređenja zaposlenika,
 - zabrana natjecanja zaposlenika s Poslodavcem,
 - naknada štete,
 - prestanak ugovora o radu,
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
 - prijelazne i završne odredbe.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom s Poslodavcem.
- (3) Na dekana, prodekanu te ostale nastavnike pored ovog Pravilnika primjenjuju se i drugi propisi u dijelu kojim se regulira njihov radni pravni status (Zakoni i drugi propisi iz područja visokog obrazovanja i znanosti, Statut Sveučilišta u Zagrebu i dr.)
- (4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili drugim Zakonima, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (5) Pravo je i dužnost zaposlenika upoznati se s odredbama ovog Pravilnika na način što će Poslodavac učiniti Pravilnik dostupnim na mrežnim stranicama Poslodavca.
- (6) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski spol.

Pravila rada i ponašanja

Članak 2.

- (1) Zaposlenici se međusobno trebaju ponašati poslovno korektno bez uznemiravanja, narušavanja dostojanstva i sl.
- (2) Za vrijeme rada zaposlenici ne smiju uživati alkohol niti droge, niti smiju dolaziti na posao pod utjecajem alkohola i droga.
- (3) Zaposlenici imaju pravo dati Poslodavcu i voditeljima prijedloge i primjedbe na organizaciju rada.
- (4) Zaposlenici imaju pravo podnosići predstavke Poslodavcu, voditeljima i sl. na sve okolnosti koje predstavljaju kršenje njihovih prava, dostojanstva i dr., a u postupku propisanom ovim Pravilnikom ili posebnim propisom.
- (5) Poslodavac je dužan prema zaposlenicima postupati na način propisan posebnim propisima, ugovorima o radu te ovim Pravilnikom, a poštujući njihova prava te dostojanstvo i privatnost.
- (6) Svi zaposlenici dužni su čuvati poslovne tajne i osobne podatke o drugim zaposlenicima, a sukladno ovom Pravilniku i posebnim propisima te posebnom općem aktu Poslodavca.

II. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 3.

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Zaposlenik je obvezan dolaziti na vrijeme na posao te posao iz stavka 1. ovog članka obavljati savjesno i stručno, štiteći poslovne interese Fakulteta, pridržavajući se propisa, pravila struke i propisanih odnosno zadanih rokova, u skladu s načelom javnosti, ne koristeći ga radi osobnog probitka.
- (4) Zaposleniku moraju biti osigurani potrebni organizacijski i tehnički uvjeti u kojima će moći obavljati zadatke, u skladu s načelima i standardima rada koji se zahtijevaju u službi.
- (5) Zaposlenik je dužan u svom radu koristiti nova saznanja i kontinuirano raditi na usvajanju i primjeni suvremenih dostignuća u okviru svoje struke te se, sukladno mogućnostima i potrebama rada, trajno stručno usavršavati.
- (6) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

- (1) Rad kod Poslodavca organiziran je kroz ustrojstvene jedinice kojima rukovodi predstojnik, rukovoditelj i voditelj (dalje u tekstu: voditelj).
- (2) Voditelj ustrojstvene jedinice dužan je organizirati proces rada u ustrojstvenom dijelu

kojim rukovodi, u skladu s propisima i općim aktima Poslodavca te uputama Dekana i ovlaštenih zaposlenika, u skladu s prirodom i vrstom rada.

- (3) Voditelj ustrojstvene jedinice iz stavka 1. ovoga članka odgovoran je, u granicama svojih ovlaštenja, za kvalitetno izvršenje poslova unutar ustrojstvene jedinice kojom rukovodi.
- (4) Voditelj ustrojstvene jedinice iz stavka 1. ovog članka dužan je Poslodavcu podnijeti prijavu radi utvrđivanja povrede obveze iz radnog odnosa za koju postoji osnovana sumnja da ju je počinio zaposlenik njegove ustrojstvene jedinice.

Članak 5.

- (1) Zaposlenik je dužan izvršavati naloge Dekana i voditelja ustrojstvene jedinice.
- (2) Zaposlenika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili zaposlenik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.
- (3) Zaposlenik je dužan odbiti izvršenje naloga koji je nezakonit ili čije bi izvršenje bilo u suprotnosti pravilima struke, odnosno čije bi izvršenje moglo izazvati veću štetu ili čije bi izvršenje predstavljalo kazneno djelo te o tome obavijestiti osobu nadređenu voditelju koji mu je dodijelio nalog.
- (4) Zaposlenik kojemu je naređeno izvršenje naloga s obilježjima iz stavka 3. ovog članka, dužan je postupiti na sljedeći način:
 - a) upozoriti davatelja naloga da je nalog nezakonit, da bi izvršenje naloga bilo protivno pravilima struke, da bi izvršenje naloga moglo izazvati veću štetu ili da bi izvršenje naloga predstavljalo kazneno djelo;
 - b) u slučaju ponavljanja naloga, zahtijevati od davatelja naloga pisanu potvrdu o ponavljanju naloga s preciznim sadržajem naloga i potpisom davatelja naloga;
 - c) ako nalog bude potvrđen, zaposlenik će o tome obavijestiti osobu neposredno nadređenu davatelju naloga i ako nalog ne zahtijeva počinjenje kaznenog djela, izvršiti nalog.
- (5) Zaposlenik ne odgovara za štetu koja nastane izvršenjem naloga ako je postupio u skladu sa stavkom 4. ovog članka.
- (6) Zaposlenik ne smije izvršiti nalog čije bi izvršenje predstavljalo kazneno djelo iako je nalog ponovljen jer u protivnom odgovara zajedno s osobom koja je nalog izdala.

Članak 6.

- (1) U slučaju nastupanja izvanrednih okolnosti, zaposlenik je obvezan privremeno, dok te okolnosti traju, obavljati i druge poslove za koje nije sklopio ugovor o radu, ali za koje je sposobljen.
- (2) Izvanrednim okolnostima iz prethodnoga stavka smatraju se osobito: viša sila, zamjena odsutnog zaposlenika ili zaposlenika koji privremeno obavlja druge poslove, obavljanje poslova nepotpunjenoj radnog mjesta, privremeno povećanje odnosno smanjenje opsega rada, zastoj u obavljanju određenih poslova, kvar na sredstvu rada i slično.
- (3) Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka koji traju duže od mjesec dana potreban je pismeni pristanak zaposlenika.
- (4) Za vrijeme privremenog obavljanja drugih poslova zaposlenik ima pravo na plaću utvrđenu za poslove koje privremeno obavlja, ukoliko je ona za zaposlenika povoljnija.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- (1) Osim općih uvjeta za prijam zaposlenika u radni odnos, Pravilnikom kojim se uređuje ustroj Poslodavca (u dalnjem tekstu: Pravilnik o ustroju radnih mesta), propisuju se posebni uvjeti za prijam u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (određeni stupanj obrazovanja odnosno stručna spremna i struka, radni staž u struci, posebne stručne vještine i znanja, posebna zdravstvena sposobnost i dr.).
- (2) O potrebi prijama u radni odnos kod Poslodavca odlučuje Dekan samostalno ili na prijedlog nastavnika i suradnika, prodekanata i rukovoditelja odsjeka.
- (3) O izboru kandidata na nenastavna radna mjesta odlučuje Dekan a na temelju prijedloga stručnog povjerenstva.
- (4) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o ustroju radnih mesta određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa zaposlenikom koji udovoljava traženim uvjetima.
- (5) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 8.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.
- (2) Poslodavac je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanim oblicima te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje poslodavca i zaposlenika dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme njegova trajanja, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika,

obavljanja posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja, a koji se razlog u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru mora navesti. S istim zaposlenikom poslodavac smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine osim ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenačelnog zaposlenika, radi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te prebivalištu, odnosno sjedištu i/ili boravištu
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 zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako 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 o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti pravo zaposlenika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

(4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, zaposleniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 12.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik ugovoren posao obavlja od

kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora zaposlenika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i zaposlenik ugovaraju pravo zaposlenika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji zaposlenika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog zaposlenika ili Poslodavca, zaposlenik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- (4) 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 zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenikom dogоворити rad na izdvojenom mjestu rada.
- (5) Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je zaposleniku dužan ponuditi sklanjanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Dodatan rad zaposlenika

Članak 13.

- (1) Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca (u dalnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem tražiti suglasnost Dekana te obavijestiti pisarnicu i Ured za ljudske potencijale Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Članak 14.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj temeljem odluke Fakultetskog vijeća, a za nenastavno osoblje temeljem odluke Dekana. Iznimno se Ugovor o radu može sklopiti bez raspisa javnog natječaja ako je utvrđeno propisima ili kolektivnim ugovorima.
- (2) Javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa oglašava se u dnevnom tisku, u Narodnim novinama, na mrežnoj stranici Poslodavca, na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskoga istraživačkog prostora te na druge načine u skladu s drugim propisima.
- (3) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (4) Rok prijave na natječaj teče od posljednjeg dana objave u tisku i mrežnim stranicama iz stavka 2. ovog članka.
- (5) Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i u tom slučaju ostvaruje prednost u odnosu na ostale kandidate, samo pod jednakim uvjetima.

(6) Izbor i reizbor na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta obavlja se po postupku utvrđenom posebnim zakonom, Statutom Sveučilišta u Zagrebu i drugim općim aktima Sveučilišta u Zagrebu, Statutom Poslodavca i pravilnicima Poslodavca koji uređuju to pitanje.

Članak 15.

- (1) Po raspisanom natječaju ne mora se provesti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o neizboru kandidata.
- (2) Odluka o poništenju natječaja donosi se i u slučaju kada se na natječaj nije prijavio niti jedan kandidat, odnosno ako su se prijavili kandidati koji ne ispunjavaju propisane uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 16.

- (1) Prije donošenja odluke o izboru Poslodavac može izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti kandidata, potrebnih za obavljanje poslova radnog mesta za koje se natječaj raspisuje.
- (2) Provjeru sposobnosti kandidata obavlja ovlaštena osoba ili povjerenstvo za izbor koje imenuje Dekan odnosno osoba koju on pismeno ovlasti.
- (3) Provjera se može provesti putem razgovora, izrade pisanog uratka, testiranja, anketiranja ili na drugi odgovarajući način.
- (4) Na nedopuštena pitanja iz stavka 3. ovog članka ne mora se odgovoriti.
- (5) Odredbe ovog članka ne odnose se na znanstveno-nastavna, umjetničko- nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta na koje se primjenjuju odredbe posebnih zakona, propisa i internih akata Poslodavca.

Članak 17.

- (1) Poslodavac je obvezan od dana proteka roka prijave na natječaj provesti odabir ili ne provesti izbor i donijeti odluku u pisanom obliku. U roku od petnaest dana od dana donošenja odluke, Poslodavac je obvezan obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (2) Za znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta rokovi iz stavka 1. ovog članka uređuju se posebnim zakonima, propisima i internim aktima Poslodavca.

Probni rad

Članak 18.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
 - jedan (1) mjesec za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna spremna ili osnovna škola;
 - dva (2) mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
 - tri (3) mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna spremna

- stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili prijediplomski sveučilišni studij;
- šest (6) mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna spremu stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij.

- (3) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset (10) dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest (6) mjeseci.
- (4) Probni rad prati i ocjenu donosi neposredni voditelj osim u slučaju ako je posebnom odlukom Poslodavca drugačije odlučeno.
- (5) Osobe koje se zapošljavaju na određeno vrijeme primaju se uz obvezni probni rad u trajanju od mjesec dana, samo u slučaju kada je predviđeno trajanje radnog odnosa dulje od četiri mjeseca.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Obveze Poslodavca i zaposlenika u zaštiti života i zdravlja

Članak 19.

- (1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.
- (2) Radi sprečavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprečavanja nastanka materijalne štete, Poslodavac je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe, podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, zaštite okoliša sukladno odredbama posebnog zakona.
- (3) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja te općim aktima Poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla kojeg zaposlenik obavlja.

Članak 20.

- (1) Zaposlenik je dužan upoznati se s uvjetima radnog mesta i eventualnim opasnostima, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.
- (2) Zaposlenik je dužan upozoriti nadređenog voditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na postupke drugih osoba koje mogu oštetiiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje zaposlenika.
- (3) Zaposlenik je dužan pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada upozoriti Poslodavca na tjelesne nedostatke, invalidnost ili bolести koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice opasne po život ili zdravlje zaposlenika ili njegov okoliš.
- (4) Zaposlenik je dužan ovladati znanjima iz područja zaštite na radu u mjeri potrebnoj za

siguran rad.

- (5) Zaposlenik je dužan podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Članak 21.

- (1) Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada i koji je izložen izvorima opasnosti i štetnim utjecajima, uputiti zaposlenika na zdravstveni pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada sukladno propisima iz područja zaštite na radu.
- (2) Prilikom utvrđivanja popisa radnih mesta s posebnim uvjetima rada, izvorima opasnosti i štetnim utjecajima na radu, Poslodavac će također utvrditi vrstu pregleda i rokove u kojima se zaposlenici moraju periodički upućivati na preglede dok rade na ovim poslovima ili se premještaju na druge poslove u okviru ustanove.
- (3) Ako se zaposlenik iz neopravdanih razloga dva puta ne odazove na pregled iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može pokrenuti postupak redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivenim ponašanjem zaposlenika.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 22.

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja pravai obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.
- (3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.
- (4) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (5) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 23.

- (1) U Uredu za ljudske potencijale Poslodavca se za svakog zaposlenika prikupljaju i vode podatci sukladno važećim propisima o evidencijama u području rada.
- (2) Zaposlenik je dužan Poslodavcu dostaviti podatke utvrđene evidencijama iz stavka 1. ovog članka kao i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (korištenje prava po osnovi trudnoće, statusa roditelja, statusa posvojitelja, profesionalne bolesti, ozljede na radu, profesionalne nesposobnosti za rad, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnosti i slično).

- (3) Podatke iz stavka 2. ovog članka Poslodavac unosi u evidenciju iz odgovarajuće dokumentacije na temelju posebnih propisa, a zaposlenik je u tu svrhu Poslodavcu obvezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju i isprave.
- (4) Svaku promjenu podataka iz stavka 2. ovog članka, koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata i isprava, zaposlenik je dužan prijaviti Uredu za ljudske potencijale Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.
- (5) Ukoliko zaposlenik ne prijavi Poslodavcu promjenu podataka sukladno stavku 4. ovog članka, Poslodavac se oslobađa odgovornosti za eventualne štetne posljedice koje bi mogле nastupiti u vezi s navedenim propustom zaposlenika.

IV. OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 24.

- (1) Poslodavac je dužan u skladu s mogućnostima i potrebama rada omogućiti zaposleniku osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Zaposlenik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada osposobljavati se i usavršavati za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima, omogućiti zaposleniku osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Članak 25.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti i način kojim se zaposlenicima omogućava osposobljavanje i stručno usavršavanje (u dalnjem tekstu: usavršavanje), u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

Članak 26.

- (1) Usavršavanje zaposlenika podrazumijeva usavršavanje radnih sposobnosti u okviru istog stupnja stručnog obrazovanja (stručne spreme), odnosno kvalifikacije koju zaposlenik ima.
- (2) Vrste usavršavanja zaposlenika predviđene ovim Pravilnikom su:
 - a) seminari, tečajevi, treninzi, savjetovanja, predavanja, konzultacije, stručni posjeti, studijska putovanja, forumi, kongresi, konferencije i sl., što ih organiziraju druge organizacije i institucije u zemlji ili inozemstvu,
 - b) osposobljavanje i usavršavanje za rad na osobnom računalu,
 - c) osposobljavanje za rad na siguran način i drugo.
- (3) Zaposlenici se mogu uputiti na usavršavanje ako program usavršavanja obuhvaća materiju iz područja djelatnosti koju obavlja Poslodavac, a koja je od interesa za Poslodavca, jer bi takvim usavršavanjem zaposlenik mogao uspješnije i stručnije obavljati poslove, odnosno ako je cilj usavršavanja upoznavanje novih metoda rada što će koristiti zaposleniku pri obavljanju njegovih poslova i zadataka.
- (4) Zaposlenici upućeni na usavršavanje imaju pravo na naknadu plaće i ostalih troškova sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

(5) Odluku o upućivanju zaposlenika na usavršavanje donosi Dekan.

Članak 27.

- (1) Temeljna obveza zaposlenika je uspješan završetak usavršavanja.
- (2) Ukoliko zaposlenik ne završi usavršavanje ili ga ne završi u ugovorenom roku, obvezan je Poslodavcu vratiti cijelokupan iznos troškova usavršavanja.
- (3) Zaposlenik je dužan Uredu za ljudske potencijale Poslodavca dostaviti pisani dokaz o završetku usavršavanja.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 28.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obvezan 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.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže potreba, pri čemu se zaposlenikne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac (pripravnost).
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 29.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- (2) Puno radno vrijeme zaposlenika iznosi četrdeset (40) sati tjedno.
- (3) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenima dužim od četrdeset (40) sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima. Plaća i druga materijalna prava zaposlenika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Obveze i prava zaposlenika koji rade nepuno radno vrijeme proporcionalno se smanjuju.
- (5) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 30.

Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme zasniva se u slučaju da:

- opseg posla ne zahtjeva rad s punim radnim vremenom,
- se radi o radu na radnim mjestima na kojima opseg rada zahtjeva rad s punim radnim vremenom, a na njima radi zaposlenik skraćeno radno vrijeme te Poslodavac svoje potrebe za radom do punog radnog vremena zadovoljava radom zaposlenika s nepunim radnim vremenom,
- se radi o povećanju opsega posla koji se ne može obaviti s postojećim brojem zaposlenika, a obujam povećanja posla nije takav da iziskuje potrebu zaposlenja novog zaposlenika s punim radnim vremenom.

Raspored radnog vremena

Članak 31.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikalne podružnice Poslodavca i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Poslodavac mora, najmanje tjeđan dana unaprijed, obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke usklađu sa stvcima 1. i 2. ovoga članka.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (7) Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjegići, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.
- (8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika zaposlenik 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 zaposlenikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovorenodručnije.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

- (1) Ako priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između Sindikalne podružnice Poslodavca i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) 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 četrdeset osam (48) sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati duže od četrdeset osam (48) sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

- (1) Na poslovima na kojima niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
- (2) Popis poslova i opseg skraćenja radnog vremena utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavcu da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

- (4) Prekovremen rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset (250) sati godišnje.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Odluku o prekovremenom radu zaposlenika donosi Dekan na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice.

Rad u smjenama

Članak 35.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene zaposlenika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik 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.
- (3) Ako je dnevno radno vrijeme organizirano u smjenama, ono se odvija u periodičnim izmjenama u dvije smjene (prijevodne i poslijepodnevnje smjene).

Evidencija o zaposlenicima i radnom vremenu

Članak 36.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni, na način propisan posebnim pravilnikom.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka vodi se u Uredu za ljudske potencijale te Zavodima i Studijskoj jedinici Poslodavca.

Članak 37.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se mjesечно i Poslodavac ju je dužan voditi uredno, razumljivo i ažurno za svaki radni dan u mjesecu.
- (3) Evidencija se vodi za svaku ustrojstvenu jedinicu Poslodavca i ovjerava je voditelj ustrojstvene jedinice.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 38.

- (1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset (30) minuta.

- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik ne može koristiti u prva tri (3) sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (4) Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora na način propisan stavkom 1. ovog članka, Poslodavac može pisanim putem, uz prethodno savjetovanje sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, odrediti drugačije vrijeme korištenja odmora od propisanog.

Dnevni odmor

Članak 39.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 40.

- (1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi u dane tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg radnog tjedna.
- (3) Ako se tjedni odmor ne može koristiti na način iz stavka 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.
- (4) Iznimno, zaposlenicima 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. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 41.

- (1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani tjednog odmora te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Kada zaposleniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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

Članak 42.

- (1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo utvrđuje se na način da se najnižem propisanom broju dana godišnjeg odmora iz članka 40. ovog Pravilnika dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

a) prema složenosti poslova	
poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti	5 radnih dana
poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni diplomski studij, sveučilišni integrirani studij, sveučilišni specijalistički studij, stručni diplomski studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti (VSS)	4 radna dana
poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni odnosno stručni prijediplomski studij, prvostupnik (ili VŠS).	3 radna dana
poslovi SSS (gimnazija, srednje strukovno obrazovanje)	2 radna dana
ostali poslovi	1 radni dan
b) prema dužini radnog staža	
od 6 do 11 godina	3 radna dana
od 12 do 17 godina	4 radna dana
od 18 do 23 godine	5 radnih dana
od 24 do 29 godina	6 radnih dana
od 30 do 35 godina	7 radnih dana
36 i više godina.	8 radnih dana
c) prema posebnim socijalnim uvjetima	
roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do petnaest (15) godina starosti	2 radna dana
roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 radna dana
osobi s invaliditetom.	3 radna dana
d) prema uvjetima rada	
zaposlenici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada	3 radna dana

ukoliko kolektivnim ugovorom ili drugim propisom nije drugačije utvrđeno.

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana niti manje od četiri tjedna odnosno dvadeset (20) radnih dana, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.
- (3) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme kod Poslodavca raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Članak 43.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 44.

- (1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 41., stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora

koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora iz članka 40. ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

- (2) Zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Poslodavac koji je zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Kada zaposleniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 45.

- (1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.
- (2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Poslodavcem.
- (3) Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana prije njegovog planiranog korištenja.
- (4) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna (10 dana) u neprekidnom trajanju, osim ako se zaposlenik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna (10 dana).
- (5) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (6) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili 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 slijedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 46.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće kalendarske godine te o rasporedu obavještava zaposlenike.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.
- (3) Poslodavac mora zaposlenika najkasnije petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 47.

- (1) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgovarajućih službenih poslova temeljem odluke Poslodavca.
- (2) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristiti će naknadno, prema sporazumu s Poslodavcem.
- (4) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 48.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 49.

- (1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset (10) radnih dana u sljedećim slučajevima:
 - sklapanja braka ili životnog partnerstva – pet (5) radnih dana
 - rođenja djeteta ili posvojenja djeteta – pet (5) radnih dana
 - smrti supružnika, srodnika po krvi u prvoj liniji i njihovih supružnika, brata, sestre, osobe koje je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, formalnom ili neformalnom životnom partnerstvu, posvojenika, posvojitelja – pet (5) radnih dana
 - smrti brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika odnosno osobe koja s zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici te formalnom ili neformalnom životnom partnerstvu – dva (2) radna dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja – dva (2) radna dana
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja – četiri (4) radna dana
 - teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - tri (3) radna dana
 - nastupanja na kulturnim i športskim priredbama – jedan (1) radni dan
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti – dva (2) radna dana
 - prirodne nepogode – pet (5) radnih dana
 - darivanja krvi – dva (2) radna dana
 - ostali opravdani razlozi – do dva (2) radna dana
- (2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- (3) Plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem. Iznimno, u slučaju teške

bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

- (4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.
- (5) Pravo na plaćeni dopust odobrava Poslodavac na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenika.
- (6) O opravdanosti razloga iz stavka 1., točke 12. ovog članka odlučuje Poslodavac.

Slobodna studijska godina

Članak 50.

- (1) Zaposleniku na znanstveno-nastavnom odnosno umjetničko-nastavnom radnom mjestu u svrhu znanstvenog ili umjetničkog rada može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical).
- (2) Za vrijeme korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u deset (10) godina i to nakon devet (9) godina efektivnog rada kod Poslodavca u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu.
- (4) Efektivnim radom u smislu stavka 3. ovoga članka smatra se redovito ispunjavanje obvezaiz ugovora o radu zaposlenika te se u isti ne uračunavaju razdoblja u kojima zaposlenik izopravdanih razloga nije ispunjavaao svoje obveze iz ugovora o radu dulje od 3 mjeseca (bolovanje, rodiljni odnosno roditeljski dopust, obavljanje javne službe ili dužnosti, neplaćeni dopust te drugi opravdani slučajevi kada zaposlenik dulje od 3 mjeseca ne ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu).
- (5) Nakon korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik je dužan raditi kod Poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini osim, ako zbog prestanka ugovora o radu po sili zakona ili odlukom Poslodavca isto nije moguće.
- (6) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine Poslodavac je dužan osigurati nesmetano izvođenje nastavnog, znanstvenog, umjetničkog i stručnog rada.
- (7) Slobodnu studijsku godinu odobrava Fakultetsko vijeće.

Neplaćeni dopust

Članak 51.

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

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 52.

- (1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet (5) radnih dana

godišnje za pružanje osobne skrbi.

- (2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (3) Pod istim kućanstvom se smatra zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (4) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika da dostavi dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog stanja.
- (5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obaveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 53.

- (1) Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan (1) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanih bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) O potrebi korištenja prava iz stavka 1. Zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca ili neposredno nadređenog voditelja.
- (3) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom razdoblje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (4) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovog članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Dopust za školovanje

Članak 54.

- (1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne (1) godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi - pet radnih (5) dana,
 - za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita - deset radnih (10) dana,
 - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima - pet radnih (5) dana i
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih zvanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i slično) - dva radna (2) dana.
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili s djelatnošću Poslodavca.
- (3) Za školovanja na koje ga je uputio Poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

VI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 55.

- (1) 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.

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

Članak 56.

- (1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U sporu između Poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovog članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (5) Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Članak 57.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditelnog, 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 zbog pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice 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 petnaest (15) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Članak 58.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditelnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopustaili 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 zaposlenice, zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice 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 petnaest (15) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako zaposlenik u roku od petnaest (15) dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavcu o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka teo tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 59.

- (1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljni, 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 zbog pojačane brige i njege djeteta, dopust trudne zaposlenice ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do tri (3) godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest (15) dana prije dana na koji se zaposlenik dužan vratiti na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 60.

- (1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po svom sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice 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 rodiljnim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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.
- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, o namjeri povratka na rad dužan je obavijestiti Poslodavca najmanje 30 dana prije povratka na rad.
- (3) Zaposlenik 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.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavještavanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 61.

- (1) Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri (3) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri (3) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 62.

Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad, tijekom liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 63.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 64.

- (1) Zaposlenik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu utvrđi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik 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 zaposlenik prethodno radio.
- (3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (4) U sporu između Poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 65.

- (1) Ako kod zaposlenika 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 zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost Sindikalne podružnice Poslodavca.
- (4) U sporu između Poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako Sindikalna podružnica Poslodavca uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 66.

- (1) Zaposleniku 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, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravданo odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 67.

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

VIII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 68.

Za obavljeni rad u određenom mjesecu zaposlenik ima pravo na plaću koju je poslodavac dužan isplatiti u novcu.

Članak 69.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremen i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, zaposlenik ima pravo na povećanu plaću.
- (2) Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni odnosno trećoj smjeni.
- (3) Za rad u dane blagdana odnosno neradnih dana utvrđenih zakonom zaposlenik ima pravo na povećanu plaću.

Osnovna plaća

Članak 70.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika koja se isplaćuje iz državnog proračuna obračunava se na temelju propisa kojima je regulirano to pitanje.
- (2) Osnovna plaća zaposlenika povećat će se za:
- 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij,
 - 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti,
 - 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti
- (3) Dodaci iz stavka 2. ovog članka se međusobno isključuju.
- (4) Dodaci iz stavka 2. ovog članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.
- (5) Osnovna plaća koja ne tereti državni proračun Republike Hrvatske utvrđuje se odlukom ili rješenjem Poslodavca, na temelju prethodnog sporazuma.

Članak 71.

- (1) Poslodavac može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti položajni ili stimulativni

dodatak na plaću ovisno o rezultatima poslovanja Poslodavca i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati dodatka na plaću donosi Poslodavac.

- (2) Zaposlenicima za poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu, a obavljaju te poslove iznad normiranih vrijednosti, Poslodavac će isplatiti povećanu plaću, razmjerno opsegu i prirodi tih poslova uzimajući u obzir kvalitetu izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupnju samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinosu poslovnom ugledu Poslodavca i odnos prema Poslodavcu i strankama i studentima. Odluku o isplati toga dijela donosi Poslodavac.
- (3) Povećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom Poslodavca može se odrediti kao stalni ili povremeni dodatak na plaću.

Članak 72.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u tekućem mjesecu za prethodni.
- (2) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se po doznaci proračunskih sredstava za plaće.
- (3) Zaposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.
- (4) Poslodavac je dužan na pismeni zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu iz plaće pri čemu prednosni red naplate iz plaće zaposlenika imaju pravomoćna rješenja o ovrsi koja su donijela tijela nadležna za provođenje ovršnog postupka u Republici Hrvatskoj.

Članak 73.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog obrazovanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
 - obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje najmanje u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 74.

- (1) Poslodavac je dužan najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ako Poslodavac na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata zaposleniku dostaviti:
 - obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni dio godišnjeg odmora u propisanom sadržaju
 - obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplati u propisanom sadržaju
- (3) Obračuni iznosa iz ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 75.

- (1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.
- (3) Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

Materijalna prava zaposlenika

Članak 76.

- (1) Ostala materijalna prava zaposlenika kao što su naknade troškova prijevoza na posao i s posla, naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknade za korištenje godišnjeg odmora, božićnice, jubilarne nagrade, dara djetetu do petnaest (15) godina starosti, potpore zbog invalidnosti, potpore za slučaj smrti, potpore u slučaju smrti člana uže obitelji, zbog neprekidno bolovanja dužeg od devedeset (90) dana, dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, terenskog dodatka, naknade za odvojeni život od obitelji ili otpremnine prilikom odlaska zaposlenika u mirovinu, uređuju se sukladno važećem kolektivnom ugovoru, a isplaćuju se u skladu s osiguranim sredstvima iz Državnog proračuna.
- (2) Ovisno o finansijskom poslovanju Poslodavac može odlučiti da se pojedina materijalna prava zaposlenika isplate iz vlastitog prihoda Poslodavca, najviše u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 77.

- (1) Zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
- (3) Ako ugovorom nije drugačije određeno izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a zaposlenik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Članak 78.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću Poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način

primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 79.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

X. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 80.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Odobrenje iz stavka 1. može dati Poslodavac po prethodno pribavljenom mišljenju Fakultetskog vijeća.
- (3) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (4) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri (3) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.
- (5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (6) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 81.

- (1) Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije (2) godine od dana prestanka radnog odnosa.
- (3) Ugovor se mora sklopiti u pisanim oblicima, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 82.

- (1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do

petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

- (3) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 83.

- (1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.
- (2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplate te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
- (3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora zaposlenik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 84.

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 85.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 86.

Zaposlenik 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 87.

- (1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 88.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada zaposlenik navrši šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža, osim ako Poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore,
- sporazumom zaposlenika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 89.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanim oblicima.

Otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i zaposlenik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 91.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
 - ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivenim imponašanjem zaposlenika),
 - ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja naprobnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika. Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

- (4) Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 92.

- (1) Poslodavac i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog 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.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
- (4) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (5) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (6) Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 93.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 94.

- (1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obvezu 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.

- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 95.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkazni rok

Članak 96.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposleniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad otkazni rok počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 - trudnoće,
 - korištenja rodiljnog, 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 rjege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom radnog vremena radi skrbi i rjege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama,
 - privremene nesposobnosti za rad, tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
 - vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
(4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te iznimno tijekom razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojem je Poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugčije određeno.
(5) Ako je došlo do prekida tijeka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest (6) mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 97.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo

- neprekidnomanje od jedne (1) godine,
- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu (1) godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveone neprekidno dvije (2) godine
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidnopoet (5) godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveone neprekidno deset (10) godina
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidnadvadeset (20) godina

- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet (55) godina života.
- (3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stvcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovog članka, zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih šezdeset i pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog stažane ostvaruje pravo na otkazni rok.
- (5) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (6) Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (7) Ako zaposlenik 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 98.

- (1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam (8) dana.
- (4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest (15) dana u kojem zaposlenik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odrio Poclodavao, ako co zapoclonik nijo izjačnio o primljenoj ponudi ili co izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca o otkazu

Članak 99.

- (1) Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnoj podružnici Poslodavca te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.
- (2) Sindikalna podružnica Poslodavca dužna je u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet (5) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavca. Sindikalna podružnica Poslodavca mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.
Ako se Sindikalna podružnica Poslodavca ne očituje o namjeravanoj odluci Poslodavca smatra se da nema primjedbi na odluku.
- (3) Suglasnost iz stavka 2. ovog članka može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka u skladu s odredbama Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 100.

- (1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije (2) godine neprekidnog rada.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, otpremnину ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih šezdeset i pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža, osim ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisima nije drugačije određeno.
- (3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesecne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada za tog poslodavca.
- (4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest (6) prosječnih mjesecnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije određeno drugačije.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

- (1) O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom imaju zaposlenici odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanim punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

- (1) Odluke o pravima i obvezama zaposlenika, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu te potvrde, isprave, akti i druga pismena koja Poslodavac upućuje zaposleniku dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca tijekom radnog vremena.
- (2) Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, dostava se vrši preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika koju je zaposlenik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član zaposlenikovog kućanstva.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od tri (3) dana smatra se da je dostava izvršena. Tajnik Fakulteta će na primjerku istaknute odluke odnosno drugog akta zabilježiti vrijeme isticanja, rok tijekom kojeg su bili istaknuti te utvrđenje da se protekom tog roka dostava smatra izvršenom.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u dalnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest (15) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.
- (6) Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava.

Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 104.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

- (2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasleđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orientacije.
- (3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje kod Poslodavca.

Članak 105.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suzaposlenika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uz nemiravanja ili spolnog uz nemiravanja na način da Poslodavac zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uz nemiravanju ili spolnom uz nemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (3) Uz nemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovoano nekim od sljedećih osnova iz članka 104. stavka 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uz nemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
 - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
 - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
 - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenum izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
 - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija i
 - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.
- (6) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uz nemiravanje i spolno uz nemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 106.

- (1) Poslodavac je dužan u svrhu zaštite dostojanstva zaposlenika imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (u dalnjem u tekstu: pritužba).
- (2) Zaposlenik koji smatra da je uz nemiravan ima pravo Poslodavcu ili jednom od povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika koje imenuje Poslodavac (u dalnjem tekstu: Povjerenik) podnijeti pritužbu u pisanim obliku ili usmeno u kojem slučaju se sastavlja

pisana bilješka koju potpisuje zaposlenik koji podnosi pritužbu.

- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 107.

- (1) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (2) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoče, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevide te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe. Dokazni postupak Povjerenik je dužan provoditi tako da se jamči tajnost postupaka, svih prikupljenih podataka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Poslodavca.

Članak 108.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka 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.
- (3) U zapisniku iz stavka 1 ovog članka će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojarstva zaposlenika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (4) Službena bilješka iz stavka 1. ovog članka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 109.

Povjerenik će nakon provedenog postupka izraditi pisano izvješće u kojem će utvrditi da:

- postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 110.

- (1) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, u svom će izvješću navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te 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) i predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (2) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbiti će pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 111.

- (1) Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka, izvješća i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.
- (2) Poslodavac u poduzimanju mjera koje su primjerene u određenom slučaju uznemiravanja, nije vezan prijedlogom Povjerenika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 112.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjeru za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjeru koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 113.

- (1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan podnijeti i 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 (8) dana od dana prekida rada.
- (2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovoga članka, kao i u slučaju iz članka 112. ovog Pravilnika, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
- (4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

- (1) Na pitanja u vezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, ugovorom o radu između zaposlenika i Poslodavca primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona i ostalih propisa.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Sindikalne podružnice Poslodavca i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 115.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 116.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na internetskim stranicama Poslodavca.

Članak 117.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca Klasa: 110-3/16- 01/1, Urbroj: 251-68-01/1-16-1, Zagreb, od 8. travnja 2016. godine.

Dekanica:



Prof. dr. sc. Anica Hursa Šajatović

Klasa: 011-01/23-01/05
Urbroj: 251-68-01-1