

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
PRAVNI FAKULTET OSIJEK

PRAVILNIK O RADU
(pročišćeni tekst)

Osijek, travanj 2021.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, u nastavku teksta: Zakon) i članka 98., stavka 3. Statuta Pravnog fakulteta Osijek (u daljnjem tekstu: Statut), a nakon savjetovanja sukladno članku 150. Zakona, v. d. dekana izv. prof. dr. sc. Boris Bakota Pravnog fakulteta u Osijeku dana 12. veljače 2015., donio je

PRAVILNIK O RADU **(pročišćeni tekst)**

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) na Pravnom fakultetu Osijek (u nastavku teksta: Fakultet) uređuju radni odnosi, primjerice:

- zasnivanje radnog odnosa
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici
- naknada štete
- prestanak ugovora o radu
- povrede obveza iz radnog odnosa
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju i
- druga važna pitanja u svezi s radom.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(3) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve zaposlenike, osim ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

(4) Zaposlenik, radnik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično (u daljnjem tekstu: zaposlenik) u smislu Pravilnika fizička je osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.

Članak 2.

(1) Fakultet je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su na njemu zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.

(3) Fakultet je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 3.

(1) Zaposleniku koji je u radnom odnosu Fakultet je obavezan dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obavezan, prema uputama koje Fakultet daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.

(3) Fakultet je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) 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.

(5) Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 4.

(1) U radnom odnosu Fakultet i zaposlenik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.

(2) Prije stupanja zaposlenika na rad Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenicima.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Fakulteta ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznoga prava.

(5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Sindikata i Fakulteta ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ako Fakultet sa zaposlenikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Fakulteta, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu, osim ako Fakultet ne dokaže suprotno.

(3) Na institut ustupanja zaposlenika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

(1) Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Fakultetom ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako na Fakultetu nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Fakultet nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Fakultet je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Fakultet je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli na Fakultetu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan prije početka rada zaposleniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako Fakultet prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Fakultet je dužan zaposleniku 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 10.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koju se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Fakultet, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1., točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

Najniža dob za zaposlenje**Članak 11.**

(1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(2) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanje ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su Zakonom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**Članak 12.**

(1) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza zaposlenika o obavještanju Fakulteta o bolesti ili nekim drugim okolnostima**Članak 13.**

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

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Fakultet može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Fakultet.

Podaci koji se ne smiju tražiti**Članak 14.**

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

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**Članak 15.**

(1) Fakultet je dužan pribaviti i održavati 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.

(2) Fakultet je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.

(3) Fakultet je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprečava nastanak nesreća.

Članak 16.

(1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Fakultet mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to dekan posebno opunomoći.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Dekan je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih i roditeljskih prava****Članak 17.**

(1) Fakultet 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) Fakultet 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 18.

(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, Fakultet 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 Fakulteta 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 Fakultet 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. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Članak 19.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 20.

Rodiljna i roditeljska prava zaposlenik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza, pravo zaposlenika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove**Članak 21.**

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Fakultetu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 22.

(1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke 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 treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 23.

(1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Fakultet obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet 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.

(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 na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**Članak 24.**

(1) Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) 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 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 25.

Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti Fakultet ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 26.

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

Članak 27.

(1) Zaposlenik koji je privremeno bio 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, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Fakultet 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 Fakultet nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između Fakulteta 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 28.

(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, Fakultet 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 Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Fakultet 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, Fakultet zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između Fakulteta i zaposlenika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 29.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Fakultet ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 29. ovoga Pravilnika ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 29. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 30.

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

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**Članak 31.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 95., članka 96., stavka 1. i članka 100. ovoga Pravilnika.

(5) Otkazni je rok kod ugovorenog probnog rada najmanje sedam dana.

Članak 32.

(1) Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Fakultet je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 33.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Fakultet može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 34.

- (1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se općim aktom ili se određuje ugovorom o radu.
- (2) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 35.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 36.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Puno radno vrijeme

Članak 37.

- (1) Puno je radno vrijeme zaposlenika četrdeset sati tjedno.
- (2) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet zaposleniku za takav rad dao pisanu suglasnost.
- (3) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

- (1) Nepuno je radno vrijeme zaposlenika svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Fakultetom, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarne nagrade, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Fakultet je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 39.

(1) Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Fakultetom s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako na Fakultetu nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Fakultet nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Fakultet je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Fakultet je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Zaposlenik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 41.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da Fakultet prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev Fakultet dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, a ni tada ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca te zaposlenik iz članka 38., stavka 2. i članka 39., stavka 3. ovoga Pravilnika mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

(1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena utvrđuje se posebnom pisanom odlukom koju donosi dekan uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

(2) Fakultet mora obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom zaposlenika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodjela radnog vremena vrši se sukladno Zakonu.

Zaštita posebno osjetljivih skupina zaposlenika

Članak 44.

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

(2) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 45.

(1) Rad u smjenama organizacija je rada kod koje dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, a može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji na Fakultetu, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

(1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

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

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

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

Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 48.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka zaposlenik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako zaposlenik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu i zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) 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 dvadeset četiri sata, a kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 49.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 50.

(1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor iz članka 49. ovog Pravilnika od najmanje 20 radnih dana, a maloljetnik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

(2) Duljina godišnjeg odmora preko 20 radnih dana, odnosno 25 radnih dana, utvrđuje se prema sljedećim kriterijima:

A. Temeljem grupa složenosti

- poslovi NKV, PKV, NSS	1 dan
- poslovi SSS	2 dana
- poslovi VŠS	3 dana
- poslovi VSS i mr.	4 dana
- poslovi u zvanju dr.	5 dana

B. Temeljem radnog staža

- od 6 do 12 godina radnog staža	3 dana
- od 12 do 18 godina radnog staža	4 dana
- od 18 do 24 godina radnog staža	5 dana
- od 24 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 36 godina radnog staža	7 dana
- preko 36 godina radnog staža	8 dana

C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- zaposleniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom 3 dana
- zaposleniku invalidu u skladu sa Zakonom 3 dana

D. Temeljem posebnog odobrenja dekana

- prema doprinosu zaposlenika u radu do 3 dana

(3) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor zaposlenika može trajati najduže 30 (trideset) radnih dana, odnosno maksimalno 37 (trideset i sedam) radnih dana za slijepce zaposlenike i zaposlenike prema popisu radnih mjesta s posebnim uvjetima rada.

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

Članak 51.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 50., stavka 4. ovoga Pravilnika ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 50., stavaka 1., 2. i 3. ovoga Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Ako je Fakultet 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.

Članak 52.

(1) Godišnji odmor iz članka 50. i 51. ovoga Pravilnika zaposleniku se utvrđuje brojem radnih dana, ovisno o zaposlenikovu tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdani ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 51., stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika 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 godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 53.

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

Članak 54.

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

Članak 55.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Fakultet je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 56.

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

Članak 57.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 56. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

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

Članak 58.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje svojom odlukom dekan u skladu s kolektivnim ugovorom, Zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

(4) Fakultet mora zaposlenika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Fakultet najmanje dva dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi od strane Fakulteta to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.

(2) Zaposlenik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od deset (10) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za

- | | |
|--|--------|
| - sklapanje braka | 5 dana |
| - rođenje ili posvojenje djeteta | 5 dana |
| - smrt bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka | 5 dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja bračnog druga | 2 dana |

- selidbu u istom mjestu stanovanja	2 dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- teške bolesti člana uže obitelji	3 dana
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	3 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

(6) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(7) Zaposlenik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana zasebno i neovisno o broju dana i vremenu korištenja plaćenog dopusta tijekom godine.

Članak 60.

(1) Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
- korištenja instrumenata kojih nema na Fakultetu, a potrebni su u radu na programu ili projektu
- suradnje na projektu
- izrade doktorskog rada.

(2) Korištenje plaćenog dopusta do 30 dana odobrava dekan, a preko 30 dana Fakultetsko vijeće.

Studijski dopust

Članak 61.

(1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust radi

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta.

(3) Zaposlenici koji koriste plaćeni dopust temeljem stavka 1. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od najviše jedne godine.

Članak 62.

(1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najduže do četiri godine.

(2) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može jednom odobriti dopust najduže do dvije godine.

(3) Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.

(4) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti Fakulteta, dužan je vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

(5) Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom je dužan Fakultetu nadoknaditi sve troškove.

(6) Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Članak 63.

(1) Korištenje studijskog dopusta do 30 dana odobrava dekan, a preko 30 dana Fakultetsko vijeće.

(2) Za vrijeme korištenja studijskog dopusta zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Slobodna studijska godina

Članak 64.

(1) Nastavnici Fakulteta izabrani u znanstveno-nastavna zvanja docenta, izvanrednog profesora, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom zvanju mogu jednom u svakih sedam godina koristiti slobodnu plaćenu studijsku godinu (*sabbatical*) nakon šest godina neprekidnog rada u znanstveno-nastavnom zvanju i na radnom mjestu na Fakultetu.

(2) Slobodna studijska godina koristi se za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstveno–stručni rad (npr. pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).

(3) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.

(4) Za vrijeme korištenja plaćene slobodne studijske godine nastavnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

(5) Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan u skladu s Pravilnikom o korištenju slobodne studijske godine.

Neplaćeni dopust

Članak 65.

(1) Fakultet može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Fakulteta.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije drukčije određeno.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 66.

(1) Fakultet je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Fakultet je dužan isplatiti jednaku plaći zaposlenici i zaposleniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(3) U smislu stavka 2. ovoga članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje zaposlenici ili zaposleniku za obavljeni rad.

(5) Odredba je posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugoga propisa protivna stavku 1. ovoga članka ništetna.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 67.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 68.

(1) Fakultet je dužan najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Fakultet koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka ovršne su isprave.

Pravo na povećanu plaću

Članak 69.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni 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 sukladno kolektivnom ugovoru.

Naknada plaće

Članak 70.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta.

(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Fakulteta ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.

(4) Zaposlenik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Zabrana prijebaja

Članak 71.

(1) Fakultet ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 72.

Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 73.

(1) Zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi 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 Fakulteta.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Fakultetu, a zaposlenik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Članak 74.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Fakulteta, zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Fakultet 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 75.

(1) Ako Fakultet prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 76.

(1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Fakulteta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet 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.

(5) Fakultet može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 77.

(1) Fakultet 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 Fakultetom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Fakultetom (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje zaposlenika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa Fakulteta ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese Fakulteta, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje zaposlenika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ništetan je ako ga sklopi maloljetnik ili zaposlenik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati Fakultet.

Članak 78.

(1) Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je Fakultet ugovorom preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Fakultet 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 79.

(1) Ako zaposlenik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je Fakultet teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Fakultet otkáže ugovor o radu, a nema za to Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 78. ovoga Pravilnika.

Članak 80.

(1) Fakultet može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Fakultet nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 78. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave zaposleniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 81.

(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, Fakultet može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu 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 Fakultet 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.

NAKNADA ŠTETE

Članak 82.

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi 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 podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 83.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 84.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Fakultet, dužan je Fakultetu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 85.

Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Fakulteta mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od dužnosti naknade štete.

Članak 86.

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Fakultet 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 Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću zaposlenika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada zaposlenik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore
- 4) sporazumom zaposlenika i Fakulteta
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

Članak 88.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 89.

Fakultet i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu**Članak 90.**

(1) Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

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

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

(3) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(4) Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu**Članak 91.**

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

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest 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 otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz**Članak 92.**

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima državne 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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 93.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 94.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika Fakultet 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 Fakulteta da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 95.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 96.

- (1) Otkazni rok počinje teći s danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 97.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni je rok najmanje:
 - 1) dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine
 - 2) mjesec dana ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu
 - 3) mjesec dana i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine
 - 4) dva mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno pet godina
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno deset godina te
 - 6) tri mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je na Fakultetu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet 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 duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada Fakultet je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za Fakultet od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, a za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.

(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 ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkáže 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 Fakulteta, 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 koji odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu 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 odredio Fakultet ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 99.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.

(2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 100.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Fakulteta ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Fakultet i zaposlenik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 101.

(1) Zaposlenik kojem Fakultet otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.

(3) Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak zaposlenika

Članak 102.

(1) Ukoliko bi na Fakultetu u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset zaposlenika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici zaposlenika, Fakultet je dužan pravodobno i na način propisan Zakonom savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenika.

(2) Postupak kolektivnog otkazivanja provodi se u postupku i na način utvrđen Zakonom.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 103.

(1) Fakultet je dužan u roku od osam dana na zahtjev zaposlenika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Fakultet je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Fakultet u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi zaposleniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 105.

(1) Lakše su povrede radnih obveza one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

(2) Lakše su povrede radnih obveza primjerice:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla

- neobavještanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena u obavljanju posla
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta i Sveučilišta ili ugovora o radu, a koja zbog svoje naravi nisu takva da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 106.

(1) Teške su povrede radnih obveza primjerice:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Fakulteta
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu
- odavanje poslovne tajne
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Fakulteta
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Fakulteta od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije zaposlenika
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena
- kršenje radne discipline koje ometa postupak rada ili međusobne odnose zaposlenika
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta i Sveučilišta i ugovora o radu, a posljedice su ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Fakultetu, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada.

(2) Teške povrede iz stavka 1. ovoga članka mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

(3) Ukoliko je neka od povreda iz članaka 105. i 106. utvrđena Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku kao stegovno djelo i za koju je predviđena stegovna mjera, postupak protiv nastavnika i suradnika vodit će se sukladno navedenom Pravilniku, osim u postupku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 107.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Članak 108.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 107. ovoga Pravilnika primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

Članak 109.

(1) Zaposlenik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarenje toga prava.

(2) Ako Fakultet u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest 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 ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 110. ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, jest sud nadležan za radne sporove.

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**Članak 110.**

(1) Diskriminacijom se u smislu ovog Pravilnika smatra stavljanje u nepovoljan položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva ili ne članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja rodnog identiteta, spolne orijentacije ili drugih osobina. Također diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj ne temelju pogrešne predodžbe o postojanju navedenih osnova.

(2) Diskriminacija obuhvaća izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, viktimizaciju, segregaciju, propuštanje razumne prilagodbe, poticaje na diskriminaciju, višestruku diskriminaciju te ostale oblike diskriminacije zabranjene Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

(3) Zabranjena je diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

(4) Zabranjena je diskriminacija zaposlenika, vanjskih suradnika, osobe koja traži zaposlenje kod poslodavca te studenata i osoba koje se prijavljuju na studij.

(5) Fakultet je dužan osigurati uvjete rada i radno okruženje bez diskriminacije.

(6) Zaštita propisana stavkom 5. ovog članka uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i vođenje brige o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu nadzora zaposlenika i imovine te o svim drugim pitanjima uvjeta rada koji, izravno ili neizravno, mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima diskriminacije.

Članak 110.a

(1) Fakultet je dužan štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 109. stavka 1. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod uznemiravanjem se smatra i vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje i drugo s akademskog aspekta neprihvatljivo ponašanje koje nije uzrokovano nekom od osnova iz članka 109. stavka 1. ovog Pravilnika, a negativno utječe na zaposlenikovo psihičko ili tjelesno zdravlje ili dovodi do povrede njegovih prava.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 110.b

(1) Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika (u daljnjem tekstu: ovlaštenik).

(2) Ovlaštenik je dužan nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim zaposlenicima koji mu se obrate.

Članak 110.c

(1) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji uključujući uznemiravanje i spolno uznemiravanje podnosi pisanu pritužbu ovlašteniku.

(2) Ovlaštenik je dužan zaprimljenu pritužbu bez odgode dostaviti zaposleniku protiv kojeg je podnijeta uz zahtjev da se o navodima iz pritužbe očituje.

(3) Pritužba i očitovanje na pritužbu podnose se u pisanom obliku ovlašteniku, koji će razmotriti pritužbu i očitovanje na pritužbu, uzeti izjave stranaka i svjedoka ili na drugi način utvrditi činjenično stanje.

(4) U slučaju postojanja diskriminacije odluka se mora donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave pritužbe, a u slučaju postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana dostave pritužbe i predložiti dekanu primjerenu mjeru iz članka 110.f.

(5) Ovlaštenik provodi postupak na način da jamči tajnost postupka i zaštitu privatnosti svake osobe u postupku vodeći računa da u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Fakulteta.

(6) Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik.

(7) Zaposlenik se mora odazvati pozivu ovlaštenika.

(8) Postupanje protivno obvezi iz stavka 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje ovlaštenika u postupku predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(9) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji može u svakom trenutku povući svoju pritužbu.

Članak 110.d

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 2. ovog članka posebno će se navesti da je ovlaštenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupcima koji se provode temeljem ovog Pravilnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštenik i zapisničar koji je bilješku sastavio.

(5) Ovlaštenik je na zahtjev dužan dostaviti prikupljene podatke tijelima za suzbijanje diskriminacije te sudu.

Članak 110.e

(1) Ovlaštenik može, ukoliko smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke o pritužbi, predložiti dekanu određivanje privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka su:

1. privremeno oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze rada
2. privremeno udaljenje s rada zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena
3. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili
4. druge prikladne mjere za zaštitu podnositelja pritužbe.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. točke 1. i 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka.

(4) U slučaju primjene privremenih mjera iz stavka 2. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Članak 110.f

(1) Nakon provedenog postupka ovlaštenik donosi pisanu odluku o postojanju diskriminacije.

(2) Ako ovlaštenik utvrdi da ne postoji diskriminacija, odlukom odbija pritužbu.

(3) Ako ovlaštenik utvrdi da postoji diskriminacija podnositelja pritužbe, donosi odluku kojom usvaja pritužbu te navodi sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran. Ovlaštenik može predložiti dekanu koju od mjera treba primijeniti.

(4) Odluku o postojanju diskriminacije ovlaštenik dostavlja strankama u postupku te dekanu.

Članak 110.g

(1) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja diskriminaciju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Lažna prijava diskriminacije predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(3) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja diskriminaciju ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 110.h

(1) Mjere zaposleniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

- novčana kazna za vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da kazna ne može iznositi mjesečno više od 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je izrečena,
- pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu,
- prijedlog dekanu za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem.

(2) Dekan na temelju odluke ovlaštenika procjenjuje postojanje povrede radne obveze te ako smatra opravdanim zahtjevom pokreće postupak pred nadležnim tijelima Fakulteta.

Članak 110.i

(1) Ako dekan ili njegov ovlaštenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere 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 daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovog članka.

Članak 111.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa teret je dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja zaposlenika u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika radi obraćanja zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Fakultet koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na Fakultetu ako je ugovor o radu otkazao Fakultet, a na zaposleniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Fakultet ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena na Fakultetu.

Suglasnosti sindikata s odlukom Fakulteta

Članak 112.

(1) Ako je Fakultet zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njegova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Fakulteta, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti ako Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi Fakultetu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Fakulteta.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 113.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju

Članak 114.

Zaposlenici Fakulteta imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te drugih općih akata Fakulteta.

Članak 116.

Ako na Fakultetu nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 117.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od 28. lipnja 2010. godine.

Članak 118.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

DEKAN

Izv. prof. dr. sc. Tunjica Petrašević

Na temelju članka 11. Odluke o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 9. travnja 2021. godine (KLASA: 003-01/21-01/8, URBROJ: 2158/95-01-21-2) Tajništvo Fakulteta dana 19. travnja 2021. godine utvrdilo je i izradilo pročišćeni tekst Pravilnika o radu.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu od 12. veljače 2015. godine koji je stupio na snagu 20. veljače 2015. godine i Odluku o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 9. travnja 2021. godine koja je 9. travnja 2021. godine objavljena na oglasnoj ploči Fakulteta te je stupila na snagu 17. travnja 2021. godine.

TAJNICA

KLASA: 003-01/21-01/8
URBROJ: 2158/95-01-21-3

Marijana Ljubić, mag. iur.

S A D R Ž A J

OPĆE ODREDBE.....	2
ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	3
Sklapanje ugovora o radu.....	3
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	3
Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	3
Oblik ugovora o radu.....	4
Najniža dob za zaposlenje.....	5
Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	5
Obveza zaposlenika o obavještanju Fakulteta o bolesti ili nekim drugim okolnostima.....	5
Podaci koji se ne smiju tražiti.....	6
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI.....	6
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....	6
Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih prava.....	6
Zabrana otkaza, pravo zaposlenika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove.....	7
ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....	8
PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	9
RADNO VRIJEME.....	10
Pojam radnog vremena.....	10
Puno radno vrijeme.....	10
Nepuno radno vrijeme.....	10
Skraćeno radno vrijeme.....	11
Prekovremeni rad.....	11
Raspored radnog vremena.....	12
Preraspodjela radnog vremena.....	12
Zaštita posebno osjetljivih skupina zaposlenika.....	12
Rad u smjenama.....	12
ODMORI I DOPUSTI.....	12
Stanka.....	12
Dnevni odmor.....	13
Tjedni odmor.....	13
Godišnji odmor.....	13
Plaćeni dopust.....	15
Studijski dopust.....	16
Slobodna studijska godina.....	17
Neplaćeni dopust.....	17

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE.....	17
Određivanje plaće.....	17
Isplata plaće i naknade plaće.....	18
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini.....	18
Pravo na povećanu plaću.....	18
Naknada plaće.....	18
Zabrana prijeboja.....	18
Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću.....	19
IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA.....	19
ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM.....	19
NAKNADA ŠTETE.....	21
PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	21
Redoviti otkaz ugovora o radu.....	22
Izvanredni otkaz ugovora o radu.....	22
Neopravdani razlozi za otkaz.....	22
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.....	23
Postupak prije otkazivanja.....	23
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza.....	23
Otkazni rok.....	23
Najmanje trajanje otkaznog roka.....	23
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	24
Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.....	24
Sudski raskid ugovora o radu.....	24
Otpremnina.....	25
Kolektivni višak zaposlenika.....	25
Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava.....	25
POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	25
OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	26
Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika.....	27
Suglasnosti sindikata s odlukom Fakulteta.....	30
Zastara potraživanja iz radnog odnosa.....	30
Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju.....	30
ZAVRŠNE ODREDBE.....	30