

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
EDUKACIJSKO-REHABILITACIJSKI FAKULTET**

**PRAVILNIK O RADU**

Zagreb, prosinac 2015. godine

Na temelju članka 26. stavak 1.; 27. i 233. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine 93/14), Fakultetsko vijeće Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, (u daljnjem tekstu: Fakultet) na svojoj 3. redovitoj sjednici održanoj 21. prosinca 2015. donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti zaposlenika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; materijalna prava zaposlenika; zabrana natjecanja zaposlenika s Fakultetom; naknada štete; prestanak ugovora o radu; ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa zaposlenika Fakulteta.

#### **Članak 2.**

Pojmovi koji se rabe u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, bez obzira na to rabe li se u ženskom ili muškom rodu, obuhvaćaju na jednak način ženski i muški rod.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

#### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos na Fakultetu ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorima ili Pravilnikom o unutarnjem ustroju radnih mjesta.

#### **Članak 5.**

Pokretanje postupka i izbore u znanstveno-nastavna, nastavna, suradnička i stručna zvanja provodi Fakultetsko vijeće. Postupak izbora reguliran je Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Statutom Sveučilišta, Statutom Fakulteta i drugim podzakonskim propisima.

Zasnivanje radnog odnosa nenastavnog osoblja u nadležnosti je dekana Fakulteta, uz prethodno pribavljenu suglasnost Sveučilišta u Zagrebu. Svi zaposlenici sklapaju ugovor o radu temeljem javnog natječaja.

#### **Članak 6.**

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost za obavljanje određenih poslova svih prijavljenih kandidata. Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje dekan. O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

### **Članak 7.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom i ugovorom o radu nije drugačije određeno. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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.

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 radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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.

### **Članak 8.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne sastojke, a najmanje o:

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

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavaka 6. – 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

### **Članak 9.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

### **Članak 10**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o invaliditetu, 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.

#### **Članak 11.**

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Fakultet.

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

#### **Članak 12.**

Fakultet je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima, drugim propisima, kolektivnim ugovorima i naravi posla koji se obavlja.

Fakultet je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji on obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.

#### **Članak 13.**

Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, rabiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke zaposlenika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o zaposlenicima Fakultet dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi zaposlenici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, rabiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju dekan za to posebno opunomoći.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti dekanu ili osobi iz stavka 2. ovog članka.

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

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

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

#### **Članak 14.**

Dekan je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci zaposlenika te obrađuju li se, rabe i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

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

#### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;

- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
  - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
  - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan. Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- Ako je ugovoren probni rad, otkazni je rok najmanje sedam dana.

### **Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu**

#### **Članak 16.**

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### **Članak 17.**

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika dekan imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Članovi povjerenstva iz stavka 2. ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne sprema koji ima pripravnik.

#### **Članak 18.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste i
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

#### **Članak 19.**

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

### **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 20.**

Ako su stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeni kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Fakultet može osobu koja je

završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

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

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

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 21.**

Radno je vrijeme vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik Fakulteta obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama dekana ili druge ovlaštene osobe Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu Fakulteta za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Fakultet.

Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu Fakulteta, smatra se radnim vremenom.

Na radno vrijeme nastavnika i suradnika primjenjuju se posebni propisi.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 22.**

Radno vrijeme utvrđuje se odlukom dekana Fakulteta.

Zaposlenici imaju pravo svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Sva pitanja o načinu vođenja evidencija o radnom vremenu zaposlenika Fakulteta uređuju se posebnim općim aktom u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

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

#### **Članak 23.**

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 24.**

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.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno se radno vrijeme izjednačava s punim radnim vremenom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 25.**

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

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućuje dekana da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev dekan dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom. U tom slučaju ne smije trajati duže od dvije stotine i pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu mogu raditi prekovremeno samo ako Fakultetu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 26.**

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtijeva priroda posla, organizacija rada, bolje uporaba radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u rokovima.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najviše 48 sati tjedno.

Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke ustrojbene jedinice Fakulteta, o čemu odlučuje dekan pisanom odlukom.

### **Noćni rad**

#### **Članak 27.**

Noćni rad je rad koji zaposlenik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni zaposlenik je zaposlenik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

#### **Članak 28.**

Fakultet ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

## **Rad u smjenama**

### **Članak 29.**

Rad u smjenama organizacija je rada na Fakultetu prema kojoj dolazi do izmjene zaposlenika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

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

### **Članak 30.**

Fakultet je dužan noćnim i smjenskim zaposlenicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale zaposlenike i dostupna su u svako doba.

Zaposleniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni zaposlenik prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Fakultet.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 31.**

Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 32.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 33.**

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

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.

Ako zaposlenik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Fakulteta ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.



## **Godišnji odmor**

### **Članak 34.**

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a najviše 30 radnih dana.

### **Članak 35.**

Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početna četiri tjedna dodaju radni dani godišnjeg odmora po sljedećim osnovama:

a) prema dužini radnog staža

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| - od 6 do 12 godina  | - 3 radna dana  |
| - od 12 do 18 godina | - 4 radna dana  |
| - od 18 do 24 godine | - 5 radnih dana |
| - od 24 do 30 godina | - 6 radnih dana |
| - od 30 do 36 godina | - 7 radnih dana |
| - preko 36 godina    | - 8 radnih dana |

b.) prema složenosti poslova:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti | - 5 radnih dana |
| - poslovi za koje je uvjet VSS               | - 4 radna dana  |
| - poslovi za koje je uvjet VŠS               | - 3 radna dana  |
| - poslovi za koje je uvjet SSS               | - 2 radna dana  |
| - ostali poslovi                             | - 1 radni dan   |

c.) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 radna dana;
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana;
- zaposleniku s invaliditetom - 3 radna dana.

Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, zaposlenik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme na Fakultetu raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

### **Članak 36.**

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

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

### **Članak 37.**

Ne postoji mogućnost odricanja od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

### **Članak 38.**

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dvaju radnih odnosa duži od 8 dana stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članaka 35. i 36. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatraju se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

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

### **Članak 39.**

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 35. i 36. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 39. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

## **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

### **Članak 40.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 41.**

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

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

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 42.**

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Fakultetom.

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

### **Članak 43.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust ili dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, a nije ga bilo moguće iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 44.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje dekan u skladu s ovim Pravilnikom.

Prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora dekan sastavlja na temelju zamolbi zaposlenika početkom lipnja tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje sa sindikalnim povjerenikom, dekan utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja lipnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava zaposlenike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima. Zaposlenici godišnji odmor koriste, u pravilu, tijekom ljetnog raspusta. Zaposlenik se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 45.**

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

- sklapanje braka - 5 radnih dana;
- rođenje djeteta - 5 radnih dana;
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana;
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana;
- selidbu - 2 radna dana;
- selidbu u drugo radno mjesto - 3 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji - 2 radna dana;
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika - 3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
- darivanje krvi - 2 radna dana

#### **Članak 46.**

Nastavnik u znanstveno-nastavnom zvanju redovitog profesora u trajnom zvanju, redovitog ili izvanrednog profesora ima pravo na plaćenu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog rada svakih šest godina.

Zaposlenik Fakulteta u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju ima pravo na plaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih ili znanstveno-nastavnih ustanova te međunarodnih organizacija.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni studijski dopust iz prethodnog stavka za razdoblje od najviše jedne godine od dana odobrenja plaćenog studijskog dopusta.

Naknada plaće za razdoblje trajanja plaćenog studijskog dopusta određuje se u visini prosječne plaće koja je zaposleniku isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Ako zaposlenik napusti usavršavanje dužan je vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

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

Plaćeni studijski dopust u trajanju do mjesec dana zaposleniku odobrava dekan, dok plaćeni studijski dopust u trajanju dužem od mjesec dana zaposleniku odobrava Fakultetsko vijeće.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 47.**

Ako to dopušta priroda posla, zaposleniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za važne osobne potrebe.

Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana zaposleniku odobrava dekan, a u trajanju dužem od mjesec dana Fakultetsko vijeće.

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

## **VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Članak 48.**

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, osim na njezin prijedlog.

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

Ako trudnica, odnosno žena koja doji dijete, radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Fakultet joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

### **Članak 49.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu trudnici ili osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se zaposleni dužan vratiti na rad.

### **Članak 50.**

Nakon proteka roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova za koje uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Fakultet je dužan zaposlenika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je zaposlenik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

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

### **Članak 51.**

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

#### **Članak 52.**

Zaposleniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### **Članak 53.**

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

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

### **IX. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 54.**

Pravo zaposlenika na plaću, naknadu plaće, dodatak na plaću, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, pravo na pomoć u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa Zakonom o plaćama službenika i namještenika u javnim službama, podzakonskim aktima te odredbama kolektivnog ugovora.

Fakultet će pravodobno dostavljati nadležnom resornom ministarstvu podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

Računovodstvo Fakulteta dužno je zaposleniku prilikom isplate, a najkasnije 15 dana od dana isplate, uručiti obračun iz kojeg je vidljiv način utvrđivanja iznosa.

### **X. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S FAKULTETOM**

#### **Zakonska zabrana natjecanja**

#### **Članak 55.**

Ugovori nastavnika i suradnika s drugim pravnim osobama izvan Fakulteta mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati ako bi negativno utjecali na rad Fakulteta ili ako je riječ o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću izravno konkurira Fakultetu.

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

Odobrenje iz stavka 2. ovog članka zaposleniku može dati dekan, a dekanu odobrenje iz stavka 2. može dati Fakultetsko vijeće.

Dekan ili Fakultetsko vijeće mogu dati odobrenje djelatniku Fakulteta za obavljanje dijela djelatnosti Fakulteta putem rada s drugim poslodavcem samo ako se tim radom ostvaruje i dio Misije Fakulteta u smislu utjecanja na javne politike i društvenu dobrobit te postiže bolje uključivanje ranjivih/ rizičnih skupina u zajednicu.

Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 2. ovog 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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.  
Pravo Fakulteta iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je dekan saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa dekan 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.  
Dekan može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 56.**

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

Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

### **Članak 57.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

### **Članak 58.**

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

### **Članak 59.**

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

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

### **Članak 60.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada zaposlenik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža;
- sporazumom zaposlenika i Fakulteta;

- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

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

#### **Članak 61.**

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

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 62.**

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.

### **Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 63.**

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

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

#### **Članak 64.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

#### **Članak 65.**

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

#### **Članak 66.**

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

Prije redovitog 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

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 67.**

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

### **Članak 68.**

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

### **Članak 69.**

Prije 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.

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 70.**

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

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

#### **Članak 71.**

Otkaz mora imati pisani oblik. Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti zaposleniku kojem se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

### **Otkazni rok**

#### **Članak 72.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, privremene nesposobnost za rad te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

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 ili ugovorom o radu nije drugačije određeno

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 73.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo manje od jedne godine;
- mjesec dana ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec dana i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno deset godina;



- tri mjeseca ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka zaposleniku koji je s Fakultetom proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

#### **Članak 74.**

Ako zaposlenik na zahtjev Fakulteta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Fakultet mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Članak 75.**

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

#### **Članak 76.**

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 77.**

Odredbe koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada Fakultet otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako zaposlenik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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.

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

### **Savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom o otkazu**

#### **Članak 78.**

Prije donošenja odluke o otkazu Fakultet se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci te mora sindikalnom povjereniku dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj zaposlenika.

Sindikalni povjerenik o tome daje suglasnost. Uskrata suglasnosti mora biti pisano obrazložena. Fakultet može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

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

#### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

##### **Članak 79.**

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju zaposlenici Fakulteta odlučuje dekan, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti dekan.

#### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

##### **Članak 80.**

Odluke o pravima i obvezama zaposlenika Fakulteta, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se zaposlenicima u pravilu u poslovnim prostorima Fakulteta, za vrijeme radnog vremena.

Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika, koju je zaposlenik prijavio Fakultetu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Fakultet. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio zaposlenik osobno ili odrasli član zaposlenikovog kućanstva.

Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi zaposlenika ističe se na oglasnoj ploči Fakulteta. Protekom roka od 8 dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi zaposlenika dostavljena zaposleniku. Tajnik Fakulteta će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom zaposleniku.

#### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

##### **Članak 81.**

Zaposlenik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarenje toga prava.

Ako Fakultet u roku od 15 dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

#### **Zaštita dostojanstva zaposlenika**

##### **Članak 82.**

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

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje na Fakultetu.

Fakultet je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

### **Članak 83.**

Fakultet štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Fakultet ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja zaposlenika Fakulteta prema studentima ili drugim osobama s kojima zaposlenici Fakulteta dolaze u dodir tijekom njihovog rada na Fakultetu.

Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Fakultet zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 92. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

### **Članak 84.**

Dekan je dužan imenovati osobu povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba).

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim zaposlenicima Fakulteta, odnosno predani novim zaposlenicima Fakulteta prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na intranetskoj stranici Fakulteta te će na taj način biti dostupni svim zaposlenicima.

Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i dekan.

### **Članak 85.**

Pritužba se povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, a u tom slučaju povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje zaposlenik koji pritužbu podnosi.

Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

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

Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Fakulteta.

Svi su podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

Svi zaposlenici zaposleni na Fakultetu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 86.**

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

Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

#### **Članak 87.**

Ako povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- (1) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;
- (2) udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena;
- (3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava dekana.

U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 88.**

Nakon provedenog postupka povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe; ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj

pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti Dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
- redoviti otkaz ugovora o radu;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 89.**

Ako Fakultet u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

#### **Članak 90.**

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 92. ovog Pravilnika, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

#### **Izumi i tehnička unapređenja zaposlenika**

##### **Članak 91.**

Zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Fakulteta.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada Fakultetu, a zaposlenik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovog članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

##### **Članak 92.**

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

Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovog članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovog članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

#### XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 93.

Članak 46. Pravilnika prestaje važiti danom stupanja na snagu granskog kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

Naknade za druga materijalna prava propisane člankom 54. Pravilnika isplaćivati će se iz sredstava Državnog proračuna.

##### Članak 94.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta. Ovaj Pravilnik objavit će se i na internetskim stranicama Fakulteta.

Uz suglasnost sindikalnog povjerenika

  
doc. dr. sc. Ljiljana Pintarić Mlinar



Dekanica

prof. dr. sc. Antonija Žižak

KLASA: 602-04/15-34/3

URBROJ: 251-74-01/1

Zagreb, 30.12. 2015.