

Na temelju članka 152. stavka 1. točke 13. Statuta Medicinskog fakulteta u Zagrebu, a u svezi članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/2014, dalje u tekstu: Zakon) te nakon savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja Medicinskog fakulteta, sukladno članku 150. Zakona o radu, Fakultetsko vijeće Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Šalata 3 (dalje u tekstu: Fakultet) donosi dana 27.10.2015. godine sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU MEDICINSKOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

(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) Odredbe Pravilnika odnose se na sve radnike koji su zasnovali radni odnos na Fakultetu temeljem ugovora o radu, kao i na radnike u znanstveno-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim zvanjima i suradničkim/ili stručnim zvanjima, ukoliko posebnim propisima nije određeno drukčije.

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

#### **Članak 2.**

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

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

#### **Članak 3.**

(1) Fakultet je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

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

(3) Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se po ustrojstvenim jedinicama. O vođenju evidencije u ime Fakulteta odgovorni su ravnatelji podružnica, predstojnici zavoda, pročelnici katedri odnosno vijeća predmeta te voditelji odsjeka Tajništva. Ustrojstvene jedinice dužne su dostaviti evidenciju o radnom vremenu radnika u Tajništvo Fakulteta Odsjek za financije računovodstvo i to najkasnije do petog u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 4.**

Fakultet je dužan tijelu za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

### **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **1. Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 5.**

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan Zakonom i ovim 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 ugovorom ili Pravilnikom o ustroju radnih mjesta.

(2) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnicima, uz uvjete utvrđene aktom o ustroju radnih mjesta, odlučuje dekan prema uvjetima i postupku propisanim Pravilnikom o uvjetima i postupku izbora u zvanja za

nastavnike i suradnike te Pravilima za prijam službenika i namještenika, sve sukladno Statutu Fakulteta, te općem aktu o ustroju radnih mjesta.

#### **Članak 6.**

(1) Izbori u zvanja i na radna mjesta nastavnika i suradnika obavlja se prema zakonu koji uređuje znanost i visoko obrazovanje i odredbama Pravilnika o uvjetima i postupku izbora u zvanja Fakulteta.

(2) Za zasnivanje radnog odnosa za službenike i namještenike raspisuje se javni natječaj.

(3) Javni natječaj se objavljuje u Narodnim novinama, na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Fakulteta i na oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

(4) Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

#### **Članak 7.**

Javni natječaj iz prethodnog članka ne mora se raspisati:

- u slučaju sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme s radnikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnog radnika,
- u slučaju ako se radno mjesto može popuniti putem internog oglasa ili premještaja radnika Fakulteta.

#### **Članak 8.**

Odluka o poništenju natječaja donosi se u slučaju kad se na natječaj nije prijavio niti jedan natjecatelj, odnosno, ako su se prijavili natjecatelji koji ne ispunjavaju propisane uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

#### **Članak 9.**

(1) Prije donošenja odluke o izboru, može se izvršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti kandidata na način kako je to objavljeno u javnom natječaju za izbor na radno mjesto te sukladno Pravilniku o radu za nenastavno osoblje.

(2) Provjeru sposobnosti i odabir kandidata obavlja povjerenstvo za izbor koje imenuje dekan u koje po položaju ulaze ravnatelji podružnica, predstojnici zavoda, pročelnici katedri odnosno vijeća predmeta, glavni tajnik te voditelji odsjeka tajništva.

(3) Provjera se može izvršiti putem razgovora, izrade pisanog uratka, testiranja ili na drugi odgovarajući način.

(4) Za zasnivanje radnog odnosa povjerenstvo predlaže dekanu izbor onog kandidata koji u najvećoj mjeri ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene u natječaju iz članka 5. stavka 1. ovog Pravilnika.

(5) Fakultet je u obvezi u pisanom obliku obavijestiti sve natjecatelje o rezultatima natječaja u roku od trideset dana od donošenja odluke.

#### **Članak 10.**

(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 radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja (npr. o trudnoći i roditeljstvu, o imovinskom stanju, vjerskoj i nacionalnoj pripadnosti i sl.) ne mora se odgovoriti.

## **2. Oblik ugovora o radu**

#### **Članak 11.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku na način i uz uvjete utvrđene Zakonom.

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

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

#### **Članak 12.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik 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 radnik dolazi u dodir.

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

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

#### **Članak 13.**

Prije stupanja radnika na rad Fakultet je dužan omogućiti radniku 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.

#### **Članak 14.**

(1) Na zasnivanje radnog odnosa temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme primjenjuju se u potpunosti odredbe Zakona, kao i na zasnivanje radnog odnosa temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.

(2) Fakultet je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati iste uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja iste ili slične poslove i ima ista ili slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako na Fakultetu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom, a koji su utvrđeni za radnika 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 radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli na Fakultetu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **3. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 15.**

Na posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu primjenjuju se odredbe radnog prava, te propisi koji uređuju zaštitu na radu.

#### **Članak 16.**

Izbor i reizbor nastavnika, znanstvenika i suradnika obavlja se po postupku utvrđenom posebnim propisima, Statutom Sveučilišta, Statutom Fakulteta i drugim općim aktima Fakulteta.

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

#### **1. Obveze Fakulteta u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika**

#### **Članak 17.**

(1) 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 radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Fakultet je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

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

#### **Članak 18.**

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

(2) Radnik je, u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu, obavezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Fakultet o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Fakulteta utvrđene mjere zaštite. U protivnom radnik može odgovarati Fakultetu za štetu u skladu s općim propisima o obveznim odnosima i ovim Pravilnikom.

## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 19.**

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati samo voditelj zbirke osobnih podataka.

(2) Dekan će imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u vezi sa zakonom.

(3) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovog 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) Radnik je obavezan Fakultetu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa kao i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl. Radnik je dužan Fakultet obavijestiti i o svakoj eventualnoj promjeni podataka najkasnije u roku osam dana od dana nastale promjene.

(4) Podaci o radnicima prikupljaju se i nalaze u Tajništvu Fakulteta, te u ustrojstvenoj jedinici za obračun plaća i honorara, gdje se prikupljeni podaci koriste, obrađuju i dostavljaju trećim osobama, ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, a na način i u skladu s posebnim propisima.

(5) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke iz ovog članka snose posljedice tog propusta, a Fakultet se oslobađa od odgovornosti za štetne posljedice koje bi mogle nastupiti u vezi s tim propustom radnika.

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

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

(8) Fakultet, osoba iz stavka 2. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive. U protivnom, može odgovarati za štetu.

(9) Neovlašteno odavanje, prenošenje i/ili dostavljanje osobnih podataka koje radnici saznaju u obavljanju svojih poslova predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

## **3. Zaštita dostojanstva radnika**

### **Članak 20.**

(1) Fakultet se obvezuje štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) U cilju zaštite dostojanstva radnika Fakultet će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

(3) Fakultet ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Fakulteta prema studentima ili drugim osobama s kojima radnici Fakulteta dolaze u dodir tijekom njihovog rada na Fakultetu.

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

(5) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(6) 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.

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

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

#### **Članak 21.**

(1) Dekan je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: pritužba).

(2) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno i drugi kontakt Povjerenika bit će objavljeni na intranetskoj stranici Fakulteta te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

(3) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku 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.

(4) Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i dekan.

#### **Članak 22.**

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

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

(3) Svako onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 23.**

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

(2) 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.

(3) 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 radnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) 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 24.**

(1) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će predložiti dekanu donošenje privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti: oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada; udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena; ili oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

(4) 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 25.**

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi mišljenje u kojem će: utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svom mišljenju 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.

(3) 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 ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa; redoviti otkaz ugovora o radu; ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti: pisano upozorenje radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja; pisano upozorenje ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja; redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu; ili pokretanje postupka popravljivanja odnosno naknade štete.

(5) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

(6) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

### **Članak 26.**

(1) Dekan će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 25. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 25. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 25. stavka 4. ovog Pravilnika.

(2) Dekan u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 25. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

### **Članak 27.**

Ako Fakultet u roku 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 te presliku tužbe s prijavnim pečatom suda dostavi u Kadrovsku službu Fakulteta.

### **Članak 28.**

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo radnika, radnik 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 osam dana od dana prekida rada.

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 27. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz govora o radu.

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

#### 4. Zabrana diskriminacije

##### Članak 29.

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 s ovim Pravilnikom i posebnim zakonima.

#### IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

##### 1. Zabrana nejednakog postupanja, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

##### Članak 30.

(1) 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.

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

(3) 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.

(4) Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

(5) Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

##### 2. Zabrana otkaza, pravo radnika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove

##### Članak 31.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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 petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

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 radnik u roku 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.

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

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

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

(5) Rodiljna i roditeljska prava radnika tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

##### Članak 32.

(1) Nakon proteka roditeljnog, 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, radnik 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, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

(3) Radnik 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.

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

### **1. Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću**

#### **Članak 33.**

Radniku 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.

### **2. Pravo povratka na prethodne odgovarajuće poslove radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad**

#### **Članak 34.**

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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 radnik prethodno radio.

(2) Ako Fakultet nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom i ovim Pravilnikom.

(3) Radnik 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.

### **3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

#### **Članak 35.**

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

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik obavještava pročelnika katedre odnosno vijeća predmeta, predstojnika zavoda, voditelja odsjeka Tajništva, a voditelji odsjeka Tajništva Glavnog tajnika.

(3) Potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad iz stavka 1. ovog članka dostavlja u ustrojstvenu jedinicu za obračun plaća.

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

### **4. Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

#### **Članak 36.**

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir



nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

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

## **5. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti**

### **Članak 37.**

(1) Fakultet može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Glavnog sindikalnog povjerenika.

(2) Glavni sindikalni povjerenik može dati Fakultetu suglasnost na otkaz ugovora o radu ako Fakultet dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

## **6. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti**

### **Članak 38.**

(1) Radnik 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 36. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanju u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 36. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **Članak 39.**

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

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

### **1. Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 40.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

(3) Na trajanje probnog rada i stupanj stručne spreme sukladno klasifikaciji radnih mjesta primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora.

(4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

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

#### **Članak 41.**

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

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### **Članak 42.**

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

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

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

(4) U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka imenuju se, u pravilu, radnici Fakulteta, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene na Fakultetu.

#### **Članak 43.**

(1) Osposobljavanje pripravnik za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

(3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

#### **Članak 44.**

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

### **3. Stručno osposobljavanje za rad**

#### **Članak 45.**

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno 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).

(2) 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 koliko i pripravnički staž.

(3) 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.

### **Obveza obrazovanja i osposobljavanja**

#### **Članak 46.**

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

(2) Radnik 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 radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **1. Pojam radnog vremena**

#### **Članak 47.**

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik Fakulteta obavezan 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.

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

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Fakulteta, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Fakultet ili na mjestu koje je odabrao radnik.

(4) Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja seminarских radova, mentorstva, ocjenjivanja i obrane diplomskih radova studenata te vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela Fakulteta i Sveučilišta te povjerenstava koja oni imenuju.

## **2. Puno i nepuno radno vrijeme**

### **Članak 48.**

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno, osim ako je posebnim zakonom drukčije propisano.

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

(3) Radnik 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, pod uvjetom da je Fakultet radniku za takav rad dao pisanu suglasnost. Pisanu suglasnost u ime Fakulteta daje dekan Fakulteta, predstojnika zavoda, pročelnika katedri odnosno vijeća predmeta te glavnog tajnika.

### **Članak 49.**

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, odnosno u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućuju.

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

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

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

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

(6) Nastavnici i osobe u suradničkim zvanjima – zdravstveni radnici koji izvode nastavu u zdravstvenim ustanovama za potrebe Fakulteta mogu zasnovati istodobno radni odnos sa zdravstvenom ustanovom i s Fakultetom tako da njihovo puno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati tjedno, odnosno 48 sati tjedno ako to propisi iz područja zdravstvene djelatnosti i visokog obrazovanja budu dopuštali.

(7) Radnicima iz stavka 6. ovog članka umanjuje se plaća utvrđena Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama za 20%, razmjerno broju sati rada tjedno za koje je zasnovan radni odnos.

## **3. Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 50.**

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

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

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

#### 4. Prekovremeni rad

##### Članak 51.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Fakulteta mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Fakultet da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Odluku o prekovremenom radu radnika donosi dekan na prijedlog Dekanskog kolegija osim u slučaju više sile kada odluku donosi samostalno.
- (4) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### 5. Raspored radnog vremena

##### Članak 52.

- (1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje dekan pisanom odlukom, na prijedlog Dekanskog kolegija.
- (2) Dekan mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

#### 6. Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 53.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset i osam sati tjedno.
- (4) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset i osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset i šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do četrdeset i osam sati tjedno, samo ako dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (7) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke ustrojstvene jedinice Fakulteta.

#### 7. Noćni rad

##### Članak 54.

- (1) Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.
- (2) Noćni radnik je radnik, 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 55.**

(1) 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.

### **8. Rad u smjenama**

#### **Članak 56.**

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

(2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

#### **Članak 57.**

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

(2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Fakultet je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

(3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Fakultet.

### **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

#### **Članak 58.**

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

(2) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, Fakultet će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

#### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 59.**

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

#### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 60.**

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

(2) Radnik koristi tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 61.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Slijepom radniku i radniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana, a maksimalno 37 radnih dana.
- (3) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (4) Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računa se i taj dan.
- (5) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

##### Članak 62.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani prema slijedećim kriterijima:
  - a) prema složenosti poslova i to:
    - za poslove za koje se traži dr.sc. - 5 dana
    - za poslove mag. struke (VSS) - 4 dana
    - za poslove prvostupnika (VŠS) - 3 dana
    - za poslove SSS - 2 dana
    - za ostale poslove - 1 dan
  - b) prema dužini radnog staža i to:
    - od 6 – 12 godina - 3 dana
    - od 12 – 18 godina - 4 dana
    - od 18– 24 godina - 5 dana
    - od 24-30 godina - 6 dana
    - od 30-36 godina - 7 dana
    - preko 36 godina - 8 dana
  - c) prema socijalnim uvjetima i to:
    - roditelju, posvojitelju, staratelju  
za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
    - roditelju, posvojitelju, staratelju invalidnog djeteta  
ili djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
    - radniku s invaliditetom - 3 dana
  - d) prema uvjetima rada i to:
    - za rad na radnom mjestu s posebnim  
uvjetima rada - 3 dana
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

##### Članak 63.

- (1) Raspored korištenja kolektivnog godišnjeg odmora utvrđuje dekan najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a pojedinačni raspored korištenja godišnjeg odmora obavlja se na temelju prijedloga predstojnika zavoda, pročelnika katedri odnosno vijeća predmeta, voditelja odsjeka Tajništva i glavnog tajnika te o rasporedu obavještava radnike. Radnika se mora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora te o razdoblju njegovog korištenja najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (3) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem posebne odluke Fakulteta. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora kao i naknada stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 64.

(1) Radnici koriste godišnji odmor u neprekinutom trajanju, u pravilu od zadnjeg tjedna srpnja do kraja zadnjeg tjedna kolovoza tekuće godine, na temelju posebne odluke Dekanskog kolegija.

(2) Izuzetno, radniku se može na njegov zahtjev, ukoliko je to u skladu s potrebama i organizacijom rada, te ako je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, odobriti korištenje godišnjeg odmora u dijelovima, s time da se prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje dva tjedna. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, na temelju pisanog zahtjeva i uz odobrenje predstojnika zavoda, pročelnika katedri odnosno vijeća predmeta te voditelja odsjeka Tajništva i glavnog tajnika.

(3) 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 rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog voditelja i Kadrovsku službu Fakulteta u pravilu tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 65.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), odnosno pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće koja bi mu bila isplaćena u prethodna tri mjeseca da je radio (npr. ako radnik nije radio zbog privremene nesposobnosti za rad u prethodnom tromjesječju ili zbog nekog drugog opravdanog razloga).

### 5. Plaćeni dopust

#### Članak 66.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana; i
- darivanja krvi – 2 radna dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(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 radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

(5) Plaćeni dopust iz ovog članka odobrava-dekan na zahtjev radnika.

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

(7) Radnicima u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog ili redovitog profesora te redovitog profesora u trajnom zvanju može se odobriti akademska slobodna godina u trajanju od godine dana, a nakon isteka šest godina prethodnog rada ili od prethodnog korištenja jednogodišnjeg plaćenog dopusta.

(8) Dopust iz stavka 7. ovog članka može se iskoristiti kumulacijom kraćih vremenskih razdoblja, tako da se plaćeni dopust od mjesec dana ili više zbraja kumulativno.

(9) Ako zbroj pojedinačnih plaćenih dopusta iz stavka 7. ovog članka u razdoblju od posljednjih šest godina iznosi jednu godinu, isti nemaju pravo koristiti dopust iz stavka 7. ovog članka.

## **6. Plaćeni dopust zbog usavršavanja**

### **Članak 67.**

(1) Ako je to u interesu promicanja nastave i znanstvenog rada Fakulteta, radnicima zaposlenima u znanstveno-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim zvanjima i na istim radnim mjestima, može se odobriti plaćeni dopust radi unapređenja nastave ili znanstvenog i stručnog usavršavanja na drugoj znanstvenoj ili nastavnoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu, radi sudjelovanja u radu znanstvenih ili međunarodnih organizacija u cilju upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada, korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu ili zbog suradnje na projektu. Plaćeni dopust se može odobriti u trajanju od najdulje jedne godine.

(2) Dopust iz prethodnog stavka ovog članka radniku se može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta. Plan znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta za svaku kalendarsku godinu donosi Fakultetsko vijeće na prijedlog Odbora za izbor nastavnika, znanstveni i suradnika.

(3) Odluku o korištenju dopusta, na temelju plana iz prethodnog stavka ovog članka, donosi dekan, a nakon trideset dana Fakultetsko vijeće na prijedlog pročelnika katedri odnosno vijeća predmeta, pod uvjetom da su osigurana sredstva za isplatu naknade plaće radniku za vrijeme korištenja plaćenog dopusta, te da je osigurana odgovarajuća zamjena odsutnog nastavnika, znanstvenika ili suradnika, odnosno uredno odvijanje nastave.

(4) Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), odnosno pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće koja bi mu bila isplaćena u prethodna tri mjeseca da je radio (npr. ako radnik nije radio zbog privremene nesposobnosti za rad u prethodnom tromjesječju ili zbog nekog drugog opravdanog razloga).

(5) Po završetku plaćenog dopusta radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na plaćenom dopustu. U protivnom dužan je Fakultetu nadoknaditi sve troškove koje je Fakultet imao prema radniku za vrijeme trajanja plaćenog dopusta (npr. troškove putovanja, troškove dnevnica, plaće i sl.), zajedno sa zakonskom zateznom kamatom počevši od dana isplate od strane Fakulteta. Visina troškova se umanjuje proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon povratka na rad po završetku plaćenog dopusta.

### **Članak 68.**

(1) Ako je to u interesu Fakulteta, ostalim radnicima, izvan kategorije radnika iz članka 68. ovog Pravilnika, može se odobriti plaćeni dopust zbog školovanja ili usavršavanja u trajanju od najduže mjesec dana pod uvjetom da su osigurana sredstva za isplatu naknade plaće radniku za vrijeme korištenja plaćenog dopusta, te da je osigurano uredno odvijanje posla.

(2) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava dekan.

(3) Po završetku plaćenog dopusta radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na plaćenom dopustu. U protivnom dužan je postupiti sukladno članku 68. stavku 5. ovog Pravilnika.

## **7. Neplaćeni dopust**

### **Članak 69.**

(1) Nakon završetka plaćenog dopusta iz članka 68. ovog Pravilnika, a ako je to u interesu promicanja nastave i znanstvenog rada Fakulteta, radnicima u znanstveno-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim zvanjima i na istim radnim mjestima, može se odobriti neplaćeni dopust radi unapređenja nastave ili znanstvenog i stručnog usavršavanja na drugoj znanstvenoj ili nastavnoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu, radi sudjelovanja u radu znanstvenih ili međunarodnih organizacija u cilju upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada, korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu ili zbog suradnje na projektu u trajanju od najdulje jedne godine.

(2) Dopust iz stavka 1. ovog članka radniku se može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta iz članka 68. stavka 2. Pravilnika.



(3) Odluku o korištenju dopusta, na temelju plana iz stavka 2. ovog članka, donosi Fakultetsko vijeće na prijedlog pročelnika katedri ili vijeća predmeta pod uvjetom da je osigurana odgovarajuća zamjena odsutnog nastavnika, znanstvenika ili suradnika, odnosno uredno odvijanje nastave.

#### **Članak 70.**

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)
- 7 dana za pripremu i polaganje stručnog ispita, ako je stručni ispit propisan kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta.

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s njegovom profesijom ili s djelatnošću Fakulteta.

(3) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava dekan.

#### **Članak 71.**

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust zbog drugih važnih osobnih razloga, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Fakulteta, u trajanju od najduže mjesec dana, a iznimno za potrebe usavršavanja i duže od 30 dana.

(2) Neplaćeni dopust odobrava dekan, a nakon trideset dana Fakultetsko vijeće na prijedlog predstojnika zavoda, pročelnika katedri odnosno vijeća predmeta te glavnog tajnika.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

#### **1. Određivanje plaće**

#### **Članak 72.**

(1) Za obavljeni rad na Fakultetu radnik ima pravo na plaću u visini određenoj posebnom odlukom Fakulteta koja čini sastavni dio ugovora o radu.

(2) Fakultet je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i za rad jednake vrijednosti.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 2. ovoga članka, podrazumijeva osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Radnici ostvaruju pravo na odgovarajuće uvećanje plaće iz prihoda Fakulteta ostvarenih od obavljanja vlastite djelatnosti sukladno posebnom pravilniku, a ovisno o rezultatima poslova ili zalaganja radnika.

#### **2. Isplata plaće i naknade plaće**

#### **Članak 73.**

(1) Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec se isplaćuju najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, odnosno do dana kada nadležno ministarstvo doznači sredstva za plaće.

(3) Plaća i naknada plaće, u smislu Zakona, su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

#### **Članak 74.**

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

(2) Ako Fakultet 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, naknade plaće ili otpremnine, radniku uručiti obračun iznosa koji je dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

#### **Članak 75.**

(1) Fakultet ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili njezinog dijela ili uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz prethodnog stavka ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

(3) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti samo u skladu s posebnim zakonom.

### **X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **1. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

##### **Članak 76.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, sukladno kolektivnom ugovoru i osiguranim novčanim sredstvima.

#### **2. Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

##### **Članak 77.**

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

#### **3. Terenski dodatak**

##### **Članak 78.**

Radnik ima pravo na terenski dodatak u zemlji i inozemstvu u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

#### **4. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

##### **Članak 79.**

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

### **XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM**

##### **Članak 80.**

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

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Fakultet može od radnika, pisanim putem, zatražiti da odmah prestane s natjecanjem. Fakultet može od radnika tražiti i naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla. Prava Fakulteta kao poslodavca iz ovog stavka prestaju u roku tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(3) Ukoliko radnik, ni nakon traženja Fakulteta, ne prestane s natjecanjem iz ovog članka, Fakultet ima pravo radniku izvanredno otkazati ugovor o radu na način i u skladu s ovim Pravilnikom.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova iz djelatnosti koju obavlja Fakultet, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 81.**

Na odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Fakultetu kao i na odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu radniku primjenjuju se odredbe Zakona koje uređuju naknadu štete.

### **Članak 82.**

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem nadležnog vještaka.

(2) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Fakultet može utvrditi visinu štete u paušalnom iznosu do najviše jedne polovine plaće radnika.

(3) Naknada štete može se odrediti u paušalnom iznosu od 500,00 kuna, ali najviše do 1/3 plaće radnika ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena više od 5 sati mjesečno,
3. neopravdanim izostankom s rada jedan ili više dana,
4. zastojem u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
6. samovoljnim napuštanjem porte - recepcije,
7. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 83.**

Ugovor o radu prestaje na načine koji su taksativno nabrojani u Zakonu o radu.

#### **1. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 84.**

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik ili Fakultet.

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

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i dekan Fakulteta.

#### **2. Redoviti otkaz**

### **Članak 85.**

(1) Fakultet kao poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (*redoviti otkaz*), ako za to ima opravdani razlog, u slučajevima koji su taksativno nabrojani u Zakonu.

(2) Na redoviti otkaz ugovora o radu u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.

### **Članak 86.**

Fakultet može redovito otkazati ugovor o radu radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja, odbijanja izvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja obveza iz radnog odnosa;

- neopravdanog nedolaska na posao, neopravdanog i kontinuiranog kašnjenja ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Fakulteta;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom;
- odavanja osobnih podataka i drugih podataka s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju posla, te zbog zlouporabe pri korištenju i obradi tih podataka;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete Fakultetu (preko 10.000,00 kuna);
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja;
- dolaska na posao pod utjecajem alkohola i opijata.

### **3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 87.**

Na razloge, rokove i naknadu štete kod izvanrednog otkaza ugovora o radu u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.

### **4. Postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

#### **Članak 88.**

Na postupak prije redovitog i izvanrednog otkazivanja u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.

#### **Članak 89.**

Na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.

### **5. Otkazni rok**

#### **Članak 90.**

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave pisanog otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme koje je taksativno nabrojano u Zakonu.
- (3) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### **Članak 91.**

Na najmanje trajanje otkaznog roka primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona.

### **6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, otpremnina, izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

#### **Članak 92.**

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, uvjete i iznos otpremnine i izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanju isprava u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.

#### **XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **Članak 93.**

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

##### **1. Lakše povrede radnih obveza**

##### **Članak 94.**

(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;
- neobavješćavanje 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 radniku povjerena u obavljanju posla;
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla;
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja;
- sva ona postupanja radnika 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.

##### **2. Teške povrede radnih obveza**

##### **Članak 95.**

(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 radniku 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 kao i 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 radnika;
- sva ona postupanja radnika 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 95. i 96. ovog Pravilnika utvrđena Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika 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.

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

### **Članak 96.**

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

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

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

(4) Rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja postupka mirenja predviđenog Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

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

### **Članak 97.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi dekan Fakulteta ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći u skladu sa Statutom Fakulteta.

### **Članak 98.**

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te obavijesti i drugih pismena primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

## **1. Suglasnosti sindikata s odlukom Fakulteta**

### **Članak 99.**

(1) Ako je Fakultet zatražio suglasnost 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 sindikalni povjerenik ne dostavi Fakultetu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Fakulteta.

## **2. Sudjelovanje radnika u odlučivanju**

### **Članak 100.**

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

## XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 101.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu broj: 02-61/7-2010 od 20. srpnja 2010. godine.

### Članak 102.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.  
Ovaj Pravilnik će se objaviti i na mrežnoj stranici Fakulteta.

KLASA:003-08/15-02/1  
UR.BROJ: 380-59-15-5744/5  
Zagreb,

DEKAN FAKULTETA:

prof.dr.sc. Marijan Klarica



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana ~~02-11-2015~~ godine, te je stoga stupio na snagu dana ~~10-11-2015~~ godine.

GLAVNI TAJNIK FAKULTETA:

Darko Bošnjak, dipl.iur.



