



994*011-01/23-01/03*3*251-80

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
GRAFIČKI FAKULTET
Zagreb, Getaldićeva 2

KLASA: 011-01/23-01/03
URBROJ: 251-80-03-23-3
Zagreb, 20. studenog 2023

Na temelju članka 24., stavka 1. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Grafičkoga fakulteta (od 24. travnja 2023. godine), na 2. redovitoj sjednici Fakultetskoga vijeća Sveučilišta u Zagrebu Grafičkoga fakulteta u ak. god. 2023./2024., održanoj 20. studenoga 2023. godine je donesena sljedeća

ODLUKA

Usvaja se Pravilnik o radu Sveučilišta u Zagrebu Grafičkoga fakulteta.

Pravilnik o radu se usvaja u tekstu kao što je predložen u pozivu za sjednicu Fakultetskoga vijeća. Pravilnik o radu se nalazi u prilogu ove Odluke i čini njezin sastavni dio.

Dekan

Prof. dr. sc. Klaudio Pap

DOSTAVITI:

1. Mrežne stranice
2. Pismohrana

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 - u daljnjem tekstu: Zakon) te sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine" broj 56/22, 127/22, 58/23 i 128/23; u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), nakon savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkoga vijeća (u daljnjem tekstu: Sindikalni povjerenik), a u vezi s čl. 24. st. 1. točke 2. Statuta Grafičkoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Statut), Fakultetsko vijeće je na svojoj 2. redovitoj sjednici u ak. god. 2023./2024., održanoj 20. studenoga 2023. godine donijelo

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Pravilnikom se uređuju međusobna prava i obveze zaposlenika i Sveučilišta u Zagrebu Grafičkoga fakultet (dalje u tekstu: Fakultet) na radu i u svezi s radom, kao što su:

- zasnivanje i prestanak radnog odnosa,
- rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu,
- dodatan rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaćeni i neplaćeni dopust,
- odsutnost s posla,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti poslenika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita zaposlenika koji su trajno ili privremeno nesposobni za rad,
- zaštita i sigurnost na radu,
- probni rad,
- obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- plaće i naknade plaće,
- samostalan i nesamostalan rad,
- naknade štete,
- poslovna tajna,
- zabrana natjecanja zaposlenika s Poslodavcem,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju.

Članak 3.

Ukoliko ugovor o radu upućuje na primjenu nekih odredbi ovog Pravilnika, tada te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, zakonom, pravilnikom ili nekim drugim općim aktom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

Organizacija rada Fakulteta se pobliže uređuje općim aktom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Plaće zaposlenika pobliže se uređuju ugovorima o zasnivanju radnog odnosa i odlukom o plaći zaposlenika, a sve u skladu s odgovarajućim Kolektivnim ugovorima i važećom Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, općim aktom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta na Fakulteta, odnosno drugim relevantnim propisima.

Članak 5.

Zaposlenik je obvezan poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke, naravi i vrsti posla, te postupati prema uputama ovlaštenih osoba Fakulteta, te štititi poslovne interese Fakulteta.

Fakultet mora zaposleniku osigurati potrebne organizacijske i tehničke uvjete u kojima će moći obavljati zadatke i kao i osigurati odgovarajuće uvjete rada sukladno zakonu, pravilima struke te svojim mogućnostima.

Zaposlenik ne smije biti izložen okolnostima koje bi mogle ugroziti njegovo zdravlje i sigurnost.

Prije stupanja zaposlenika na rad, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s općim aktima Fakulteta, kao i s propisima u vezi s radom te ga upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Fakultet je dužan zaposlenika pisanim putem (putem e-maila) obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka kolektivnog ugovora.

Fakultet jamči izvršavanje svojih ugovornih obveza, te uz puno poštivanje prava svakog zaposlenika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza i osiguravanje zaposleniku plaće za obavljene rad.

Fakultet je obvezan provesti javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa sukladno zakonu i svojim općim aktima.

Fakultet može zaposliti zaposlenika samo na upražnjeno radno mjesto predviđeno općim aktom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta na Fakultetu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Provjera sposobnosti potencijalnog zaposlenika

Članak 6.

Prije zasnivanja radnog odnosa Fakultet može provjeravati sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se želi zaposliti.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi povjerenstvo od najmanje tri člana koje imenuje Fakultet.

Na temelju rezultata provjere povjerenstvo daje mišljenje o kandidatu za zaposlenje.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više Grafički Fakulteta.

Iznimno od stavka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od 3 godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od 3 godine iz stavka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, Fakultet s istim zaposlenikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa na Fakultetu do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.

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

Fakultet je dužan voditi posebnu evidenciju o zaposlenicima, koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme.

Članak 9.a

Na zahtjev zaposlenika u suradničkom zvanju asistenta, ugovor o radu na određeno vrijeme će se, uz uvjete propisane Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, produžiti za onoliko vremena koliko su trajale izvanredne okolnosti uslijed kojih zaposlenik nije mogao završiti doktorski studij u roku trajanja njegovoga ugovora o radu na određeno vrijeme (6 godina), kao što je trajanje epidemije bolesti te u nekim drugim naročito opravdanim situacijama (elementarne nepogode, ratno stanje, briga o teško bolesnom članu obitelji i sl.).

Zaposlenik iz stavka I. ovoga članka je dužan dokazati postojanje uzroka na koji se poziva (u slučajevima kada to nije opće poznato) i detaljno obrazložiti na koji način je uzrok na koji se poziva utjecao na nemogućnost završetka doktorskoga studija, odnosno dovršetak istraživanja za doktorski rad i posljedično izradu i obranu doktorskoga rada.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

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

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

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

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Fakultet, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo,

- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 2. alineje 2. ovoga članka, Fakultet i zaposlenik mogu ugovoriti pravo zaposlenika da slobodno odredi mjesto obavljanja rada.

Umjesto podataka iz stavka 2. alineje 6. do 9. te 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 12.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora zaposlenika i Fakulteta, a koji nije prostor Fakulteta.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Fakultet i zaposlenik ugovaraju pravo zaposlenika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji zaposlenika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao privremen ili povremen, isključivo na obrazloženi zahtjev zaposlenika ili Fakulteta, kada to zahtijevaju posebne okolnosti i priroda posla.

Poslovi koji su ovim Pravilnikom ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Fakultet može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz prethodnog stavka ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Fakultet je zaposleniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 13.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost zaposlenika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim zaposlenicima kao i trećima u poslovnom procesu,
2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Fakultet dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada zaposlenika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim,
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Fakultet dužan naknaditi zaposleniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije,

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga Fakulteta,
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 11. stavka 2. ovoga Pravilnika,
2. podatak o pravu zaposlenika da slobodno određuje gdje će obavljati rad,
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu zaposlenik i Fakultet mogu ugovoriti.

Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu.

Obveze i prava Fakulteta prema zaposlenicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 14.

Plaća i druga materijalna prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće zaposlenika koji u prostoru Fakulteta radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja zaposlenik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za zaposlenika koji u prostoru Fakulteta radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Fakultet je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji zaposleniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Fakultet je dužan zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 13. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Fakultet ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Fakulteta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i Fakulteta samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.

Fakultet je zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje zaposlenika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje zaposlenika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Fakultet je zaposleniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan zaposleniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 15.

Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Zaposlenik koji radi u prostoru Fakulteta može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Fakulteta izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta,
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života,
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu.

Zaposlenik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Fakulteta da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Fakulteta.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Fakultet je dužan zahtjev zaposlenika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgođenim početkom primjene, dužan zaposleniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako Fakultet prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Fakultet i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru Fakulteta.

Dodatan rad zaposlenika

Članak 16.

Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu na Fakultetu, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, zaposlenikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te zaposlenikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Fakultet o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Fakultet može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu.

Ako je zahtjev Fakulteta postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja zaposlenika s poslodavcem, na prava i obveze zaposlenika i Fakulteta na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev Fakulteta postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od 3 dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je zaposlenik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev zaposlenika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga zaposlenika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi na Fakultetu.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 17.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 11. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 9. ovoga Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad koji je zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, zaposlenik u dodatnom radu u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 8 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad koji je Zakonom dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 6. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne računavaju se u razdoblje od 4 mjeseca, odnosno 6 mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je zaposlenik dostavio Grafičkome fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od 8 sati tjedno.

Zaposlenik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od 8 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Fakultet je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 39. ovoga Pravilnika.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe o preraspodjeli radnog vremena.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na zaposlenika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 39. ovoga Pravilnika.

Raspisivanje natječaja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 19.

Za zasnivanje radnog odnosa na Fakultetu, raspisuje se javni natječaj, osim u posebnim slučajevima predviđenim Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).

Zaposlenici se biraju na temelju javnog natječaja, koji se oglašava na mjestima propisanim Zakonom o visokom obrazovanju i znanosti, Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje i Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Pristupnik koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i priložiti dokaz, te ima prednost u odnosu na ostale pristupnike samo pod jednakim uvjetima.

Članak 20.

Javni natječaj iz članka 19. obavezno sadrži:

1. puni naziv i sjedište Fakulteta,
2. radno mjesto za koje se raspisuje natječaj,
3. znanstveno područje i polje,
4. broj pristupnika koji se zapošljavaju,
5. uvjete koje pristupnici moraju ispunjavati,
6. poveznicu za stranicu Ministarstva hrvatskih branitelja na kojoj su navedeni dokazi potrebni za ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju <https://branitelji.gov.hr/zaposljavanje-u-drzavnoj-sluzbi/843>
7. rok u kojem pristupnici moraju podnijeti prijavu na natječaj,
8. isprave i dokumente koje su pristupnici dužni priložiti,
9. adresu na koju se prijave podnose,
10. upozorenje da se nepravovremene i nepotpune prijave neće razmatrati i da će se prijavljenim na natječaj smatrati samo pristupnici koji podnesu pravovremenu i potpunu prijavu te ispunjavaju uvjete natječaja,
11. mogućnost provođenja pisanih provjera znanja i vještina,
12. mogućnost da će se pristupnici koji ispunjavaju uvjete natječaja pozvati na razgovor,
13. napomenu na koji način će pristupnici biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

Rok za podnošenje prijave na natječaj teče od dana objave i traje 8 dana za radna mjesta službenika, namještenika te za stručna radna mjesta, a najmanje 30 dana za znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i suradnička radna mjesta.

Članak 21.

Pri izboru pristupnika uzimaju se u obzir one prijave koje su pravodobno zaprimljene te prijave pristupnika koji ispunjavaju propisane natječajne uvjete.

Prijave na natječaj, uz koje nisu priloženi dokazi o ispunjavanju uvjeta neće se uzeti u obzir i smatrati će nepotpunim.

Nepravodobne i nepotpune prijave će se odbaciti i o tome će se izvijestiti pristupnici.

O rezultatima natječaja, obavijestiti će se svi pristupnici najkasnije u roku od trideset dana od dana donošenja odluke.

Članak 22.

Ugovor o radu potpisuju zaposlenik i odgovorna osoba Fakulteta - dekan Fakulteta.

Članak 23.

Ako do trenutka stupanja na posao ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati sve uglavke propisane u članku 11. ovog Pravilnika.

Ako Fakultet u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Fakultet je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu, te podatke propisane posebnim pravilnikom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak. 24.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo zaposlenik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati zaposlenik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

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

Obveza zaposlenika da obavijesti Fakultet o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 25.

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

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

Troškove liječničkog pregleda snosit će Fakultet.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članka 26.

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

Na nedopuštena pitanja zaposlenik ne mora odgovarati.

Elektronički zapis podataka

Članak 27.

Tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, dužno je u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, voditi elektroničke zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa.

Fakultet je dužan tijelu iz stavka 1. ovog članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o zaposleniku, 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.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 28.

Prilikom sklapanja ugovora o radu se može ugovoriti probni rad.

Ukoliko se ugovori probni rad za vrijeme njegova trajanja utvrđuje se ima li zaposlenik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Zaposlenik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad zaposlenika ocjenjuje stručno povjerenstvo od najmanje 3 člana, a čiji članovi moraju biti iste ili više stručne spreme od spreme zaposlenika koji se nalazi na probnom radu. Stručno povjerenstvo imenuje dekan.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, odnosno prilikom otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.

Članak 29.

Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

Probni rad traje mjesec dana - za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola.

Probni rad traje dva mjeseca - za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje.

Probni rad traje tri mjeseca - za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili sveučilišni prijediplomski studij.

Probni rad traje šest mjeseci - za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen sveučilišni prijediplomski i diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji zaposlenik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad zaposlenik i Fakultet pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Ako su zaposlenik i Fakultet tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu zaposlenik ostvaruje pravo na otkazni rok sukladno Zakonu.

Članak 30.

Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako Fakultet zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Pripravnik

Članak 31.

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, radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

Članak 32.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Fakultet.

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

Članak 33.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnog mjesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta II. vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta I. vrste

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Fakultet ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

Članak 34.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom i drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Za polaganje stručnog ispita, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit,
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit,
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 35.

Fakultet može omogućiti zaposleniku, u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje koje je u skladu s opisom radnog mjesta.

Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada na Fakultetu, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad kada je to neophodno za obavljanje poslova.

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

Fakultet je dužan zaposleniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena zaposlenika.

Članak 36.

Međusobna prava i obveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i Fakulteta uređuju se posebnim ugovorom.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 37.

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).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga 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.

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.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema nalogu, uputama i potrebama Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.

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

Raspored radnog vremena

Članak 39.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje Fakultet pisanom odlukom.

Fakultet mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Fakultet je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje Fakultet nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom, kao što je npr. situacija kada zaposlenik neplanirano izostane (bolovanje i sl.) na poslovima koji se ne smiju odgađati, kada se neplanirano mora završiti neki posao, kada se hitno mora otkloniti neki kvar, zastoj i sl., kada se mora hitno postupiti po nalogu službenih tijela, u slučaju više sile - poplave, požara, potresa i sl.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu zaposlenik i Fakultet moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s zaposlenikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Puno radno vrijeme

Članak 40.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika i Fakulteta ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Fakultet pisanom odlukom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 41.

Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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.

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.

Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju se sukladno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ako nije drukčije uređeno.

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

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 42.

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

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

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

Fakultet zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na nepuno radno vrijeme, omogućuje usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na puno radno vrijeme.

Zaposlenik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu na nepuno radno vrijeme na Fakultetu proveo duže od 6 mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu na puno radno vrijeme.

Fakultet je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan zaposleniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 43.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje 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 radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 44.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Fakultet da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života, te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu mogu raditi prekovremeno samo ako Fakultetu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Fakultet može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Fakultet kod kojeg zaposlenik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Osnovna plaća zaposlenika s naslova prekovremenog rada uvećat će se na način kako je to propisano temeljnim Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 45.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od 4 mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 5. i 6. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored zaposlenika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme zaposlenika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Fakultet će tom zaposleniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga zaposlenika.

Ako je zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseca, odnosno 6 mjeseci iz stavaka 4. 5. i 6. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 46.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, Fakultet je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Fakultet posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zaposlenik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Fakultet je dužan inspektorima rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Fakultet na prijedlog nadređenih rukovoditelja zaposlenika obuhvaćenih planom preraspodijeljenog radnog vremena.

Rad u smjenama

Članak 47.

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

Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama, u vremenu i na način određen kolektivnim ugovorom.

Za sate odrađene u poslijepodnevnoj (drugoj) smjeni zaposlenik ima pravo na uvećanje plaće sukladno kolektivnom ugovoru.

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 1 tjedan.

Fakultet može odrediti da se određeni poslovi obavljaju u smjenskom radu.

Fakultet je dužan izvršavati obveze prema smjenskim zaposlenicima sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim važećim propisima.

Zaštita određenih kategorija zaposlenika

Članak 48.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života, zaposlenik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te zaposlenik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zaposlenik s djetetom do 8 godina života te zaposlenik koji pruža osobnu skrb užem članu obitelji ili osobi koja sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu, a koji je na Fakultetu u radnom odnosu proveo 6 mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Fakulteta, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme zaposlenika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Zaposlenik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovoga članka.

Fakultet je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena zaposlenika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgođenim početkom primjene.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik koji je s Fakultetom privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Fakultetu predložiti da i prije isteka

vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Fakultet.

Fakultet je, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti zaposleniku na zahtjev iz stavka 4. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 49.

Zaposlenik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta neprekidno, koja se ubraja u radno vrijeme.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet će zaposleniku omogućiti da radi dnevno za toliko kraće.

Zaposlenik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz prethodnih stavaka ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 50.

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

Tjedni odmor

Članak 51.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 52.

Fakultet je obavezan izraditi Plan rasporeda godišnjeg odmora do 30. lipnja tekuće godine.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu odnosno 4 tjedna, a zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje Fakultet, u skladu s potrebama posla, nakon prikupljanja želja zaposlenika.

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

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

Zaposlenik ima pravo koristiti 2 puta po 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje 2 dana ranije, pisano izvijesti Fakultet ili osobu koju on ovlasti.

Fakultet mora zaposlenika obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije dana početka korištenja.

Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.

Pravo na dodatne dane godišnjeg odmora utvrđuje se prema složenosti poslova, stručnoj spremi, razini odgovornosti, ukupnom radnom stažu, posebnim socijalnim uvjetima u kojima zaposlenik živi, posebnim uvjetima rada i drugim razlozima.

Članak 53.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora (20 dana) uvećava se za:

1. Prema složenosti poslova:

poslove za koje je uvjet doktorat znanosti	5 radnih dana
poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine odnosno završen sveučilišni prijediplomski i diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili sveučilišni specijalistički studij odnosno poslovi za koji je uvjet magisterij znanosti	4 radna dana
poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni studij (VŠŠ)	3 radna dana
poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine (SSS)	2 radna dana
Ostali poslovi	1 radni dan

2. Prema razini odgovornosti, zaposleniku se godišnji odmor povećava za:

dekan i prodekani	2 radna dana
voditelji ustrojstvenih jedinica	1 radni dan

3. Prema dužini radnog staža, zaposleniku se godišnji odmor povećava:

od 6 do 11 godina	3 radna dana
od 12 do 17 godina	4 radna dana
od 18 do 23 godine	5 radnih dana
od 24 do 29 godina	6 radnih dana
od 30 do 35 godina	7 radnih dana
36 i više godina	8 radnih dana

4. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

roditelju, posvojitelju i skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti	2 radna dana
roditelju, posvojitelju i skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 radna dana
osobi s invaliditetom	3 radna dana

5. Prema uvjetima rada:

rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku.	3 radna dana
--	--------------

Godišnji odmor zaposlenika može trajati najduže 30 radnih dana.

Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 54.

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

Iznimno od odredbe 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdana ili neradnog dana odredbenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Fakulteta.

Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz prethodnog stavka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.

Zaposleniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kad zaposleniku radni odnos prestane točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 55.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 56.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 56. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Fakultet koji je zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 58.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u 3 mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

Ako je u prethodna 3 mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovitom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovoga članka.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 59.

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 razmjeno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 60.

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se zaposlenik i Fakultet drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 61.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 60. stavka 2. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora zaposlenik može koristiti i nakon 30. lipnja uz suglasnost Fakulteta.

Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, odnosno neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik treba započeti koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Zaposlenik na radu u inozemstvu ili zaposlenik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Plaćeni dopust

Članak 62.

Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima i uz dostavu odgovarajuće dokumentacije koja to dokazuje:

sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenje ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
smrti djeda ili bake, roditelja supružnika i te roditelja životnog partnera	2 radna dana
selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima	1 radni dan
sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
prirodne nepogode	5 radnih dana
darivanje krvi	2 radna dana

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Zaposlenik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na 1 dan plaćenog dopusta, a koristi ga u trenutku nastanka događaja odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem.

Pod darivanjem krvi iz prethodnog stavka ovog članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi zaposlenik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Fakultet najmanje 3 dana unaprijed.

Pravo iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

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

Ako slučaj iz stavka 2. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika godišnji odmor se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

Pod pojmom dijete, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz st. 2. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 2. alineje 8. ovoga članka.

Neplaćeni dopust

Članak 63.

Fakultet može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije određeno drugačije.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Fakultet može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Fakultet ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom objavit iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 64.

Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla 1 dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

O stjecanju prava iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik treba obavijestiti Fakultet, odnosno svojeg rukovoditelja, ili u slučaju hitnosti bilo kojeg drugog zaposlenika s kojim svakodnevno radi.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Dopust za školovanje

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Fakulteta.

Kada Fakultet upućuje zaposlenika na kraću edukaciju (seminar, konferenciju i sl.) koje ne predstavljaju osposobljavanje sukladno ovom Pravilniku i kada Fakultet snosi troškove takve edukacije, to se smatra radnim vremenom, a ako se edukacije održavaju izvan mjesta rada, isto se smatra službenim putem ako se radi o

udaljenosti koja je predviđena da bi se radilo o službenom putu, te u tom slučaju zaposlenik ima sva prava predviđena ovim Pravilnikom za službeni put.

Za školovanje na koje ga je uputio Fakultet, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz st. 1. i 2. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Studijski dopust

Članak 66.

Fakultet može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja,
- suradnje na projektima,
- upoznavanje s novom opremom, tehnikama ili metodama rada,
- sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.

Plaćeni dopust odobrava se za razdoblje od najviše 1 godine, računajući od dana odobrenja plaćenog/studijskog dopusta.

U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekidno trajao duže od 30 dana, potrebna je suglasnost Fakultetskog vijeća.

Za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta zaposlenika, Fakultet je dužan u tom razdoblju osigurati neometano obavljanje nastavnih, znanstvenih i drugih obveza.

Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta zaposlenika, Fakultet za obavljanje poslova toga radnog mjesta ne može zaposliti novu osobu na teret sredstava državnog proračuna.

Dopust za doktorsko usavršavanje

Članak 67.

Za znanstveno ili stručno usavršavanje, zaposleniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- doktorskog studija u inozemstvu i
- doktorskog usavršavanja u inozemstvu.

Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 1 godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu na doktorskome studiju ili doktorskome usavršavanju mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti Fakulteta, dužan je na zahtjev Fakulteta vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako ga Fakultet ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka, na zahtjev zaposlenika donosi dekan, uz prethodno pribavljeno mišljenje Fakultetskog vijeća.

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 68.

U svrhu znanstvenog, nastavnog ili stručnog rada, zaposleniku na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical), a koje će Fakultet urediti drugim odgovarajućim internim aktom.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Članak 69.

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

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

Fakultet je dužan osposobiti zaposlenika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika i studenata te sprječava nastanak nesreća.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 70.

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

- osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada,
- podatke za obračun poreza iz dohotka i prireza,
- određivanje osobnih odbitaka,
- školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- zdravstvenom stanju i invalidnosti,
- podatke vezane za zaštitu majčinstva.

Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Fakultet ili osoba koju za to Fakultet posebno opunomoci.

Članak 71.

Fakultet je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Netočni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

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

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa isključivo podaci koji se odnose na rad zaposlenika.

Svaki zaposlenik dužan je čuvati tajnu o prihodima i drugim osobnim podacima drugih zaposlenika kod Fakulteta, a za koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Video nadzor

Članak 72.

Sustavom video nadzora Fakulteta se definira svrha i opseg podataka koji se prikupljaju, način i vrijeme čuvanja te uporaba snimljenih podataka.

Sustav video nadzora koristi se zbog zaštite sigurnosti studenata, zaposlenika i svih drugih osoba koje borave na Fakultetu.

Sustav video nadzora uz navedeno iz prethodnog stavka koristi se i za sprečavanje protupravnih radnji usmjerenih prema Fakultetskoj imovini, imovini zaposlenika, studenata i drugih osoba od krađe, oštećenja, uništenja i sl.

Snimke koje su snimljene sustavom video nadzora mogu se isključivo koristiti za navedeno u stavku 2. i 3. ovoga članka.

Podaci prikupljeni korištenjem sustava video nadzora nalaze se na snimaču koji se nalazi u serverskoj sobi koja ima ograničenu kontrolu pristupa.

Pristup podacima odnosno uvid u sadržaj nastao korištenjem sustava video nadzora ima dekan i od njega ovlaštena osoba.

Pristup podacima odnosno uvid u sadržaj nastao korištenjem sustava video nadzora, osim osobama iz prethodnog stavka, moguć je i u drugim slučajevima određenim zakonom.

Presnimavanje i pohrana sadržaja nastalog korištenjem sustava video nadzora na druge medije kao i daljnje korištenje istog dopušteni su isključivo u slučajevima određenim zakonom.

Podaci prikupljeni korištenjem sustava video nadzora čuvaju se najduže 30 dana od dana nastanka, a nakon proteka toga roka snimke se trajno brišu.

Odredba iz prethodnog stavka ne odnosi se na slučajeve počinjenja kaznenog djela, oštećenja ili uništenja imovine i sl., kada se prikupljeni podaci o takvim događajima mogu sačuvati kao dokazni materijal, te na pisani zahtjev ustupiti pravosudnim tijelima.

Dekan Fakulteta dužan je osigurati da se na vidnom mjestu pri ulasku u zgradu, kao i unutrašnjosti prostorija, istakne obavijest da se prostor nadzire sustavom tehničke zaštite.

Dekan, kao ni ostale osobe zadužene za pristup podacima, ne smiju koristiti podatke o osobama prikupljene sustavom tehničke zaštite izvan njihove zakonske namjene, a raspolaganje snimkama dopušteno je samo dekanu.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 73.

Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o 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.

Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Fakultet je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme obavljati drugi odgovarajućih poslova.

U sporu između Fakulteta i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz prethodnog stavka odgovarajući.

Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan prethodnim stavkom, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

VIII. RODILJNI, OČINSKI I RODITELJSKI DOPUST

Rodiljni dopust

Članak 74.

Zaposlena trudnica odnosno zaposlena majka za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta ima pravo na rodiljni dopust u trajanju od 28 dana prije dana očekivanog poroda do navršenih 6 mjeseci života djeteta, koji se sastoji od obveznoga i dodatnoga rodiljnog dopusta.

Dan očekivanog poroda utvrđuje izabrani doktor zdravstvene zaštite žena iz obveznog zdravstvenog osiguranja.

Zaposlenica ima pravo na rodiljni dopust u trajanju od najmanje 28 dana prije očekivanog poroda, iznimno 45 dana ovisno o stanju trudnoće i zdravstvenom stanju, do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a obavezno rodiljni dopust koristi u neprekidnom trajanju od 98 dana od kojih 28 dana prije dana očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta.

Nakon proteka obveznoga rodiljnog dopusta iz stavka 3. ovoga članka zaposlena majka ima pravo na dodatni rodiljni dopust do navršenih 6 mjeseci života djeteta, koji može svojom pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta, uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, u cijelosti ili u vremenski ograničenom trajanju.

Na vlastiti zahtjev zaposlenica iznimno može početi raditi prije nego dijete navrši 6 mjeseci života, ali ne prije isteka 70 dana poslije poroda.

Ako je dijete prerano rođeno, produžuje se rodiljni dopust za toliko vremena za koliko je dijete prerano rođeno.

Očinski dopust

Članak 75.

Zaposleni otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinski dopust u neprekidnom trajanju, ovisno o broju rođene djece:

- od 10 radnih dana za jedno dijete i
- od 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.
-

Zaposleni otac pravo iz stavka 1. ovoga članka može koristiti do navršenih 6 mjeseci života djeteta pod uvjetom da u isto vrijeme ne koristi jedno od prava propisanih Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama.

Zaposleni otac može koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka neovisno o radno pravnom statusu majke.

Pravo na očinski dopust je neprenosivo.

Roditeljski dopust

Članak 76.

Zaposleni roditelj od dana navršetka 6 mjeseci života djeteta ima pravo na roditeljski dopust.

Zaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust do 8. godine života djeteta.

Pravo na roditeljski dopust osobno je pravo svake zaposlene majke te zaposlenog oca pod uvjetom da je majka djeteta zaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaposleni otac ima pravo na roditeljski dopust ako majka djeteta nije zaposlena ili nije samozaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta pod uvjetom da nije koristila pravo odnosno nije ispunjavala uvjete za korištenje prava na vremenske i novčane potpore utvrđene Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama.

Pravo na roditeljski dopust zaposleni roditelji stječu s danom navršenog 6. mjeseca života djeteta i koriste ga, u jednakom dijelu, ako Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama nije drukčije propisano.

Članak 77.

Zaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od 8 ili 30 mjeseci, ovisno o broju rođene djece i načinu njegova korištenja.

Zaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od:

- 8 mjeseci, za prvo i drugo rođeno dijete
- 30 mjeseci, za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Ako dijete za koje zaposlenim roditeljima pripada pravo na roditeljski dopust roditeljima nije isto po redu rođenja, svaki zaposleni roditelj koristi roditeljski dopust u polovici njegova propisanog trajanja prema redu rođenja djeteta u skladu sa stavkom 2. ovoga članka.

Pravo na roditeljski dopust iz stavka 2. ovoga članka u pravilu koriste oba roditelja svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci, s tim da svaki roditelj zadržava 2 mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja, a mogu ga koristiti pojedinačno, istodobno ili naizmjenično, sukladno osobnom dogovoru.

U slučaju prijenosa prenosivog dijela roditeljskog dopusta između roditelja, zahtjevu za priznavanje prava na roditeljski dopust jednog roditelja obvezno se prilaže zajednička izjava o dogovorenom prijenosu dijela roditeljskog dopusta, koju su vlastoručno potpisala oba roditelja.

Ako roditeljski dopust iz stavka 2. ovoga članka, sukladno dogovoru odnosno u slučaju da drugi roditelj nije stekao to pravo, koristi samo jedan roditelj, on se koristi u trajanju od 6 mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete odnosno 28 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Zaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust iz stavka 2. ovoga članka u cijelosti ili u njegovim dijelovima.

Ako zaposleni ili samozaposleni roditelj roditeljski dopust iz stavka 2. ovoga članka koristi u dijelovima, može ga koristiti najviše 2 puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana.

Rad s polovicom punog radnog vremena

Članak 78.

Dodatni roditeljski dopust zaposlena majka može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.

Zaposlena majka ima pravo nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta koristiti rad s polovicom radnog vremena iz stavka 1. ovoga članka u onolikom trajanju u kolikom je to pravo koristila do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta.

Odredbe stavka 1. i 2. ovoga članka primijenit će se i u slučaju prijenosa prava korištenja dodatnog roditeljnog dopusta s majke na oca djeteta sukladno čl. 74. st. 4. ovoga Pravilnika.

Zaposleni roditelj može pravo na roditeljski dopust koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenoga roditeljskog dopusta.

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Članak 79.

Nakon što je u cijelosti iskorišten roditeljski dopust iz članka 77. stavka 2. ovoga Pravilnika ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena iz članka 78. stavka 4. ovoga Pravilnika, jedan od zaposlenih roditelja, na prijedlog izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta, a prema nalazu i ocjeni nadležnog tijela vještačenja Zavoda za vještačenje, ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ako je djetetu zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga i njega, a ne radi se o djetetu s teškoćama u razvoju.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može se koristiti najduže do 3. godine života djeteta, a potrebu pojačane brige i njege djeteta te dužinu trajanja utvrđuje nadležno tijelo Zavoda za vještačenje.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može ostvariti samo jedan od roditelja pod uvjetom da oba roditelja imaju status zaposlenog roditelja s punim radnim vremenom odnosno zaposleni roditelj koji se sam brine o djetetu i njeguje ga odnosno pod uvjetom da drugi roditelj koji nema status zaposlene osobe nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružiti pojačanu brigu i njegu djetetu sto utvrđuje nadležno tijelo vještačenja Zavoda za vještačenje.

Pravo iz članka 1. ovoga članka ne može ostvariti roditelj odnosno prestaje mu to pravo za vrijeme dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi odnosno ako je dijete smješteno u predškolskoj ustanovi u kojoj ima smještaj svakodnevno duže od 8 sati.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka stječe se na dan izvrsnosti rješenja o priznatom pravu koje donosi Zavod za vještačenje.

Stanka za dojenje djeteta

Članak 80.

Zaposlenica koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od 2 sata dnevno, neovisno o tome koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih ovim Zakonom.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka može se koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od sat vremena.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlena majka ili samozaposlena majka može koristiti do navršene 1. godine života djeteta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Zaposlena majka i samozaposlena majka za vrijeme korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, proračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada plaće.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka miruje za vrijeme dok zaposlenica koristi godišnji odmor ili privremenu nesposobnost odnosno spriječenost za rad sukladno propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Zaposlenica koja namjerava koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka obvezna je o svojoj namjeri obavijestiti Fakulteti podnijeti zahtjev nadležnoj ustrojbenoj jedinici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje najmanje 15 dana prije dana početka korištenja toga prava.

Dopust trudne zaposlenice ili dopust zaposlenice koja je rodila ili dopust zaposlenice koja doji dijete

Članak 81.

Trudna zaposlenica ili zaposlenica koja je rodila ili zaposlenica koja doji dijete, koja radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje i/ili zdravlje djeteta koje doji, ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojemu radi, sukladno propisima o radu i propisima o zaštiti na radu, od trenutka izvješćivanja Fakultet svojem stanju trudnoće ili početku rada nakon korištenja roditeljskog dopusta i/ili o dojenju djeteta.

Trudna zaposlenica dužna je u roku od 30 dana od dana obavijesti Fakultetu o svojem stanju trudnoće dostaviti potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći.

Zaposlena majka koja koristi pravo na roditeljski dopust dužna je 30 dana prije početka rada dostaviti Fakultetu rodni list za dijete po čijem rođenju ima status zaposlenice koja je rodila, a ako doji dijete, u istom roku, dostaviti Fakultetu pisanu potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta.

Članak 82.

Ocjenu o poslovima koji mogu biti štetni za zdravlje trudne zaposlenice, zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete odnosno za život djeteta utvrđuje ovlašteni izabrani specijalist medicine rada prema posebnom propisu.

Zaposlena majka ostvaruje pravo na dopust na temelju odluke Fakulteta donesene na osnovi njezina pisanog zahtjeva i potvrde izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja da je trudna odnosno da je rodila, izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja da doji dijete te mišljenja doktora specijalista medicine rada o poslovima koji su štetni za zdravlje trudne zaposlenice, zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete odnosno za dijete koje doji.

Odluku iz stavka 2. ovoga članka Fakultet je obavezan donijeti u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva, a ako Fakultet u navedenom roku ne donese odluku, smatrat će se da je to pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled

Članak 83.

Trudna zaposlenica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

Trudna zaposlenica može, u dogovoru s Poslodavcem, pravo iz stavka 1. ovoga članka koristiti i tako da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristiti višekratno, tijekom više radnih dana tijekom mjeseca.

Trudna zaposlenica dužna je Fakultetu pisanim putem najaviti korištenje prava iz stavka 1. ovoga članka 2 radna dana prije zakazanog termina za prenatalni pregled te na njegov zahtjev dostaviti dokaz o toj činjenici.

Slobodan radni dan iz stavka 1. ovoga članka ili radni sati iz stavka 2. ovoga članka smatraju se vremenom provedenim na radu.

Mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života

Članak 84.

Nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo ne raditi do navršene 3. godine života djeteta.

Za to vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje, zdravstvenu zaštitu te mirovinsko i invalidsko osiguranje, ostvaruje se sukladno s propisima koji uređuju ta područja.

Fakultet jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa zaposlenog roditelja do 3. godine života djeteta obvezno dostavlja Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje radi evidencije.

Članak 85.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovog članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Fakultetu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovog članka ili ako zaposlenik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 86.

Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 87.

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Fakultet obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava, ako mu je to moguće.

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

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

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

Članak 88.

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.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje

Članak 89.

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

Pravo povratka na prethodne poslove zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 90.

Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, 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, ako takvi poslovi još postoje.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, sto je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Ako Fakultet nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 91.

Zaposlenik je dužan što je moguće prije obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu 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. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod zaposlenika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji sto je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio, ako Fakultet za to ima mogućnosti.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 92.

Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, sto je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

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

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 93.

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

Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponudene poslove iz članka 73. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 94.

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

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 95.

Fakultet je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

U svrhu sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, Fakultet je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno općim propisima o zaštiti na radu.

U cilju obavljanja aktivnosti iz stavka 2. ovoga člana, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu, Fakultet se obvezuje:

- osigurati izradu Procjene rizika na radu,
- obavljati revizije Procjene opasnosti u propisanim rokovima, a i izvan rokova kada je to propisano,
- poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja zaposlenika, izraditi plan evakuacije i spašavanja, odrediti zaposlenike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima,
- osigurati da sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi budu u svakom trenutku sigurni, održavani, prilagođeni za rad i u ispravnom stanju te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača tako da u vrijeme rada ne ugrožavaju zaposlenike,
- planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu.

Na temelju procjene opasnosti Fakultet je dužan izraditi popis radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada te popis zaposlenika koji rade na tim poslovima, a koji popis obvezno mora sadržavati vrijeme izloženosti opasnostima.

Prilikom utvrđivanja popisa radnih mjesta s posebnim uvjetima rada Fakultet će također utvrditi vrstu pregleda i rokove u kojim se zaposlenici moraju periodički upućivati na preglede dok rade na tim poslovima.

Članak 96.

Svaki zaposlenik je odgovoran za svoju sigurnost i zdravlje, ali i za sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

U provedbi mjera zaštite na radu i sigurnosti zaposlenik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, te o mogućim opasnostima na radu odmah obavijestiti ovlaštenu osobu Fakulteta, kao i provoditi druge propisane ili od Fakulteta utvrđene mjere.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine. Za vrijeme prekida iz prethodnog stavka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

O navedenom slučaju zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca i sindikalnog povjerenika.

XI. PLAĆA

Članak 97.

Plaća je primitak zaposlenika koji Fakultet isplaćuje zaposleniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Fakultet je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju zaposlenik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka su novčani primici zaposlenika koje zaposlenik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Fakultet je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz Zakona o radu ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Ostali primici zaposlenika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, su primici zaposlenika koje Fakultet zaposleniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta Fakulteta ili ugovora o radu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovna bruto plaća zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

U radni staž za uvećanje plaće uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

Primici zaposlenika na temelju radnog odnosa

Članak 98.

Primici koje zaposlenik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje Fakultet, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom Fakulteta ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.),
2. primici koje Fakultet, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom Fakulteta ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku, a koji predstavljaju naknadu troška,
 - a. primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, ne smatraju se plaćom iz članka 97. ovoga Pravilnika.

Način određivanja plaće

Članak 99.

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Osnove i mjerila za isplatu plaće zaposlenika ne mogu biti poslovna tajna.

Isplata plaće, naknade plaće i primitka uz plaću

Članak 100.

Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju jednom mjesečno najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata plaća ne smije biti dulji od 30 dana.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava zaposlenika na primitak u primitak u naravi, Fakultet ga je dužan zaposleniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju zaposleniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka zaposlenika na temelju radnog odnosa može se isplatiti zaposleniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Fakultet je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Zbog neisplate plaće zaposlenik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Nije dopušten sporazum Fakulteta i zaposlenika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 101.

Fakultet je dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

- obavljaju isti posao u istim ili uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje zaposlenik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka ništeta je.

Fakultet je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev zaposlenika, zaposleniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je zaposlenik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav zaposlenik kod njega postoji.

Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 102.

Fakultet je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Fakultet koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata zaposleniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju i
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno Zakonu o radu.

Fakultet je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje zaposlenik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada plaće

Članak 103.

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

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

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

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

Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

Ako zaposlenik u prethodna 3 mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Naknada plaće je, u smislu Zakona o radu, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu Zakona o radu, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Odsutnost tajnosti plaća

Članka 104.

U javnim službama nema tajnosti plaća.

Članak 105.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama zaposlenika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Zabrana prijeloja

Članak 106.

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

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

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 107.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom zaposlenik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu na Fakultetu tvrdene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje zaposlenika.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje zaposlenik obavlja kod Fakulteta postoje otežani uvjeti rada za koje zaposlenik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, zaposlenik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.

Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, zaposlenik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

Osnovna plaća zaposleniku u javnim službama uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 50%
- za smjenski rad 10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10% i
- za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ. spec.), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, pod uvjetima utvrđenim pozitivnim propisima.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

Svaki od dodataka iz stavka 6. ovoga članka obračunava se na osnovu bruto plaće za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 108.

Zaposleniku u javnim službama, koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuća visina posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorom.

Zaštita zaposlenika

Članak 109.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koje je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu ili,
- profesionalne bolesti ili,
- povrede na radu.

Fakultet je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove norme koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do 3 godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do 8 godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Pod pojmom samohranog roditelja smatra se samohrani roditelj definiran posebnim propisom o socijalnoj skrbi.

Slučajevi kada zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće

Članak 110.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Fakulteta,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Fakulteta ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara,
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

XII. MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 111.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno posebnom propisu kojim se uređuju plaće u javnim službama.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 112.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u 3 mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 113.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Troškovi prijevoza isplaćuju se sukladno Temeljnomo kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

Troškovi prijevoza isplaćuju se najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog, roditeljskog i očinskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od 2 radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

U slučaju promjene mjesta stanovanja zaposlenik je obavezan prijaviti taj podatak Fakultetu.

Otpremnina

Članak 114.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2 osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Pomoć

Članak 115.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć sukladno Temeljnom kolektivnom ugovoru u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti zaposlenika - u visini 2 proračunske osnovice,
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta i roditelja - u visini 1 proračunske osnovice.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja - jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
- nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika - u visini 1 proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno,
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta - u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Dar u prigodi dana sv. Nikole

Članak 116.

Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole, u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Božićnica i jubilarna nagrada

Članak 117.

Zaposlenik ima pravo na božićnicu i jubilarnu nagradu prema uvjetima predviđenim u Temeljnom kolektivnom ugovoru.

Dnevnice i naknada troškova putovanja, terenski dodatak i naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 118.

Zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza, dnevnice, naknadu za troškove smještaja, terenski dodatak i naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe sukladno Temeljnom kolektivnom ugovoru.

XIII. PRAVA ZAPOSLENIKA VEZANA ZA AUTORSKA DJELA STVORENA U RADNOM ODNOSU

Definicija i primjena autorskog djela

Članak 119.

Odredbama ove glave Pravilnika, daju se upute za razlikovanje poslova čiji rezultat može biti autorsko djelo ili ne može biti autorsko djelo.

Članak 120.

Autorsko djelo je originalna intelektualna tvorevina iz književnog, znanstvenog, umjetničkog područja koja ima individualni karakter bez obzira na način i oblik izražavanja te vrstu vrijednosti ili namjenu.

Članak 121.

Predmet autorskog prava može biti svako autorsko djelo osim onoga koje to ne može biti po svojoj naravi kao i onog za koje je odredbama Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima određeno da ne može biti predmetom autorskog prava.

Autorskim djelima se osobito smatraju: pisana djela, govorna djela, računalni programi, fotografska djela, djela proizvedena postupkom sličnim fotografskom, kartografska djela, prikazi znanstvene ili tehničke prirode, kao što su crteži, planovi, skice, tablice i dr., prijevodi i prilagodbe autorskog djela koje su originalne intelektualne tvorevine individualnog karaktera i predstavljaju autorsko djelo, zbirke samostalnih autorskih djela, podataka ili druge grade kao što su zbornici radova, baze podataka i sl. koje prema izboru ili rasporedu sastavnih elemenata čine vlastite intelektualne tvorevine.

Baze podataka, kao zbirke uređene po određenom sustavu ili metodi, a čiji su elementi pojedinačno pristupačni elektroničkim ili drugim sredstvima, smatraju se autorskim djelima.

Navedeni primjeri iz prethodnog stavka ovog članka navedeni su primjerice i taksativno, a radi bolje orijentacije kod utvrđivanja autorskog djela.

Način nastanka autorskih djela i prava autora djela nastalog u obavljanju radnog odnosa

Članak 122.

Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu, označava djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa kod određenog poslodavca stvori autor - zaposlenik izvršavajući svoje obveze ili po uputama toga poslodavca.

Odnosi u pogledu autorskog djela stvorenog u radnom odnosu uređuju se zakonom, ugovorom o radu ili drugim aktom kojim se uređuju radni odnosi.

Autorsko djelo može nastati na načine opisane u sljedećim stavcima ovog članka.

Zaposlenici kod poslodavca mogu autorsko djelo izvršiti u okviru radnog odnosa tj. kada autorsko djelo nastaje za vrijeme radnog odnosa sa sredstvima poslodavca i po nalogu i uputi poslodavca.

Iskorištavanje takvog autorskog djela pripada poslodavca, dok sam zaposlenik i dalje ostaje autor tog djela.

Ukoliko ugovorom o radu, zakonom ili drugim općim aktom poslodavca nije određen odnos glede iskorištavanja autorskog djela nastalog u radnom odnosu, pravo na iskorištavanje autorskog djela zadržava autor bez ograničenja.

Rad opisan u prethodnog stavku ovog članka predstavlja s poreznog aspekta nesamostalni

rad, jer je obavljan u vrijeme radnog odnosa, sredstvima poslodavca po uputi poslodavca, te ne postoji poslovni rizik zaposlenika za izvršenje i korištenje tog autorskog djela.

Naknada za takvo autorsko djelo isplaćuje se zaposleniku putem njegove plaće (povećane plaće) na koju se obračunavaju porezi i doprinosi sukladno zakonu.

Članak 123.

Autorsko djelo može nastati na načine opisane u slijedećim stavcima ovog članka.

Zaposlenik može sačiniti autorsko djelo i izvan radnog vremena i bez sredstava Fakulteta, tj. svojim sredstvima i u svoje slobodno vrijeme.

U tom slučaju taj rad predstavlja samostalni rad jer poslovni rizik za izvršenje tog djela pada na teret zaposlenika.

Za autorsko djelo iz prethodnog stavka zaposlenik kao autor ima pravo na zasebnu autorsku naknadu na temelju ugovora o autorskom djelu, a na koju naknadu plaća poreze, doprinose i ostala davanja sukladno zakonu.

Autorska naknada iz prethodnog stavka predstavlja samostalni prihod koji nije vezan uz radni odnos.

Članak 124.

Sve odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na autorska djela su instruktivnog karaktera kako bi se zaposleniku i Fakultetu lakše omogućilo identificiranje da li je neko djelo autorsko ili ne, te da li predstavlja samostalni ili nesamostalni rad.

Članak 125.

Radi lakše primjene odredbi ove glave Pravilnika, a koje se odnose na postojanje odnosno nepostojanje autorskog djela, odnosno određivanja da li neko djelo predstavlja samostalni ili nesamostalni rad, upućuje se na primjenu Uputa iz sustava za upravljanje kvalitetom rada poslodavca.

XIV. NAKNADA STETE

Odgovornost zaposlenika

Članak 126.

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

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

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

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

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećenih stvari.

U slučaju potrebe, Fakultet može imenovati Povjerenstvo za utvrđivanje štete čiji je zadatak utvrditi okolnosti pod kojima je šteta nastala te odgovornost zaposlenika i visinu štete.

Ako tih podataka nema, visina štete se procjenjuje. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 127.

Zaposlenik koji na radu ili u vezi 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.

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 128.

Naknada štete koju zaposlenik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Fakultetu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili
- je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
- se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20 %, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete ako je zaposlenik poduzeo sve da se šteta smanji.

Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu zaposleniku

Članak 129.

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

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

XV. POSLOVNA TAJNA

Članak 130.

Pod poslovnom tajnom podrazumijeva se sve što Fakultet posebnom odlukom proglasi poslovnom tajnom.

Svi zaposlenici moraju biti upoznati s odlukom o proglašavanju određenog podatka poslovnom tajnom.

Podaci koji se smatraju poslovnom tajnom smiju se priopćiti zainteresiranim pravnim i fizičkim osobama samo uz prethodno odobrenje ovlaštene osobe Fakulteta.

XVI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 131.

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

Ako zaposlenik postupi protivno prvom stavku ovog članka, Fakultet može tražiti od zaposlenika naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanja zarade iz takvoga posla.

Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, a svakako nakon 5 godina od sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslom.

Rad zaposlenika izvan Fakulteta te financijski ili bilo koji drugi osobni interesi koji iz takvog rada proizlaze, ne smiju biti u sukobu sa zaposlenikovim redovnim radnim obvezama i s općim interesima Fakulteta.

Dekan će zabraniti ili ograničiti rad zaposlenika u slučaju sukoba interesa.

Sukobom interesa smatra se svako djelovanje zaposlenika u području djelatnosti Fakulteta kojim zaposlenik ostvaruje financijsku korist ili bilo koji drugi osobni interes ili interes svoje obitelji ili bližih rođaka ili interes drugih osoba ili organizacija s kojima zaposlenik u poslovnom odnosu ili je bio u poslovnom odnosu, ako se radi o poslovima koji bi mogli štetiti interesima Fakulteta ili ako se radi o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću konkurira Fakultetu.

Sukobom interesa ne smatra se suradnja zaposlenika s visokim učilištima u znanstvenom radu i izvođenju studijskih programa visokih učilišta.

Članak 132.

Za sudjelovanje u izvođenju sveučilišne nastave na drugim sveučilištima ili nastave na stručnim studijima iz područja djelatnosti Fakulteta, zaposlenik je obavezan podnijeti pisani zahtjev za izdavanje suglasnosti.

Dekan daje suglasnost iz stavka 1. ovog članka odnosno donosi pisanu odluku o uskraćivanju suglasnosti u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Fakultet vodi evidenciju zahtjeva za izdavanje suglasnosti i odluka o davanju ili uskraćivanju suglasnosti za sudjelovanje u izvođenju sveučilišne nastave ili nastave na stručnim studijima.

Na zahtjev neposredno zainteresiranog zaposlenika ili sindikalnog povjerenika Fakultet će omogućiti uvid u evidenciju iz stavka 3. ovog članka.

Članak 133.

Zabrana zaposleniku da bez odobrenja Fakulteta obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Zakonska zabrana traje dok ugovor o radu ne prestane.

XVII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 134.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada zaposlenik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staza, osim ako se Fakultet i zaposlenik drugačije ne dogovore,

- danom dostave obavijesti o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom zaposlenika i Fakulteta,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Ugovor o radu zaposlenika koji je izabran na znanstveno-nastavno ili umjetničko-nastavno radno mjesto redovitoga profesora u trajnom izboru, prestaje prema odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 135.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i Fakultet. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i dekan.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke o otkazu

Članak 136.

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, Fakultet se mora savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci otkaza, te mora radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku dostaviti sve podatke važne za donošenje odluke.

Odluka Fakulteta donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom ništeta je.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 137.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.

Fakultet mora pisanu odluku o otkazu ugovora o radu dostaviti zaposleniku kojemu otkazuje ugovor o radu.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani 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).

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

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

Iznimno, ukoliko je ugovoreni ili propisani otkazni rok duži od mjesec dana, zaposlenik može koristiti otkazni rok u trajanju od mjesec dana ako za to navede osobito važan razlog.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Fakultet je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu.

Članak 138.

Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposlenika, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

Ako u roku iz st. 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz

Članak 139.

Fakultet i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme 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 ugovorih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu pred tijelima Fakulteta koja sudjeluju u postupku.

U slučaju namjere izvanrednog otkazivanja ugovora o radu Fakultet će voditi računa o Etičkom kodeksu Sveučilišta u Zagrebu, pravilnicima koji su na snazi te mišljenju sindikalnog povjerenika.

Povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 140.

Smatra se da je zaposlenik osobito teško povrijedio obveze iz radnog odnosa ako:

- neopravdano izostane s posla 5 dana uzastopce,
- oda poslovnu tajnu Fakulteta,
- prekrši zakonsku zabranu natjecanja,
- protupravno pribavi znatnu materijalnu korist za sebe ili drugoga, a na štetu Fakulteta,
- namjerno ili iz grube nepažnje učini štetu na imovini Fakulteta, odnosno povrijedi ugled Fakulteta,
- na radu ili u vezi s radom učini takvu radnju koja ima obilježje kaznenog djela, privrednog prijestupa ili prekršaja,
- ne poštuje pravila zaštite na radu odnosno rada na siguran način,
- uznemirava ili spolno uznemirava druge zaposlenike,

- diskriminira druge zaposlenike, studente i sl.,
- izazove nered ili tučnjavu kod Fakulteta,
- se utvrdi da je zaposlenik pod utjecajem alkohola ili drugih opijata,
- zlouporabi bolovanje,
- samovoljno obavlja radove koji nisu sastavni dio zaposlenikovih redovnih poslova bez pismenog odobrenja rukovoditelja.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 141.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 142.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 143.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok zaposleniku koji u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposleniku kojem je Fakultet prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg Fakultet nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 144.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
2. mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
3. mjesec dana i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
4. dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
5. dva mjeseca i dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
6. tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za 2 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 stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kada ugovor o radu otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i Fakultet drugačije ne dogovore.

Ugovorom o radu ili sporazumom zaposlenika i Fakulteta može se predvidjeti i duže trajanje otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 145.

Otpremnina je, u smislu Zakona o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Fakultet isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 godine neprekidnoga rada.

Svakom zaposleniku, kojemu Fakultet otkazuje, a razlog nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina sukladno Zakonu o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zaposleniku u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 146.

Odredbe ovog Pravilnika, koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkáže ugovor i istovremeno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, zaposlenik se mora izjasniti u roku od 15 dana.

Rok od 15 dana 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.

Ako zaposlenik prihvati ponudu Fakultet iz stavka 1. ovoga članka, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 147.

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

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

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 148.

Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje 3, a najviše 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

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

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 149.

Fakultet je dužan u roku od 8 dana na zahtjev zaposlenika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Fakultet je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

XVIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 150.

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

Ako Fakultet u roku 15 dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenja tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava zaposlenika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga zaposlenika.

Propust zaposlenika da zahtjeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u rokovima iz stavka 1. i 2. ovog članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 151.

Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 150. ovog

Pravilnika nije uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili pravilnikom o radu primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Fakultet upućuje zaposleniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni zaposleniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Fakultet zadrži dokaz da ih je zaposleniku dostavio odnosno da ih je zaposlenik primio.

Zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 152.

Fakultet je dužan zaštititi zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju, usavršavanju, dokvalifikaciji i prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Fakultet osobito vodi brigu o sprječavanju pojave nepotizma ili pogodovanja pri zapošljavanju po bilo kojoj osnovi, osim prednosti koja je zasnovana na propisima.

Fakultet je dužan zaštititi osobnost i dostojanstvo zaposlenika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima ili odredbama ovog Pravilnika.

Uznemiravanjem se smatra diskriminirajuće ponašanje iz stavka 1. ovog članka kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili ne članstva u sindikatu, članstva ili ne članstva u političkoj stranci te tjelesnih ili društvenih poteškoća, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja rodnog identiteta, spolne orijentacije ili drugih osobina.

Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili davanje dezinformacija dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili neodjeljivanje zadataka.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 4. ovog članka, a koje ima za cilj 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 zaposlenika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Svi zaposlenici dužni su se na radnom mjestu međusobno odnositi profesionalno i s poštovanjem, pri obavljanju poslova svog radnog mjesta postupati na način da se ne povrjeđuje integritet drugih zaposlenika, spriječiti zlostavljanje zaposlenika kojima rukovode odnosno prijaviti zlostavljanje za koje saznaju.

Zlostavljanje na radu predstavlja neželjeno ponašanje fizičke ili psihičke naravi koje vrijeđa, zastrašuje, degradira ili ponižava određenu osobu ili skupinu, kao što je: isključenje ili socijalna izolacija osobe, zastrašivanje, vikanje ili upotreba prostih riječi, širenje zlonamjernih glasina ili podataka koji nisu istiniti, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodjeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti, zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija, miješanje u privatnost osobe nadziranjem ili praćenjem, ne dodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno, nezasluženo kažnjavanje, uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada.

Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu zaposlenika ne smatraju se zlostavljanjem na radu.

Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje, spolno uznemiravanje i zlostavljanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Imenovanje Povjerenika

Članak 153.

U slučaju neželjenog ponašanja zaposlenik se može obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi Fakulteta za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.

Fakultet je dužan imenovati dvije osobe različitog spola za zaštitu dostojanstva zaposlenika koje su osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Fakultet je dužan u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti zaposlenike.

Podaci o osobama za zaštitu dostojanstva zaposlenika ovlaštenima za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika objavljuju se na vidnom mjestu u ustanovi, a uključuju ime i prezime, broj telefona te e-adresu osoba za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Fakultet ili osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika iz st. 2. ovoga članka dužni su, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako Fakultet ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultetu roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Fakultet je dužan osobama za zaštitu dostojanstva zaposlenika osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja

posebne prostorije u sjedištu Fakulteta cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta Fakulteta radi zaprimanja pritužbe.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni i za njihovu tajnost odgovaraju osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika koje rješavaju pritužbu kao i druge osobe koje su sudjelovale u tom postupku, a o čemu moraju biti pravodobno upozorene.

Utvrđivanje činjeničnog stanja

Članak 154.

Osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika koje su osim Fakulteta ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika dužne su u najkraćem mogućem roku provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika u vezi s pritužbom mogu 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.

Zapisnik o prijavi, pritužbi i postupku

Članak 155.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da su osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika sve nazočne upozorile da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorile na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuju osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Privremene mjere zaštite

Članak 156.

Ako osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika smatraju potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, oni će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (u daljnjem tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere mogu biti:

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveza 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 Fakultet.

Odluka o pritužbi

Članak 157.

Nakon provedenog postupka osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika 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.

Mjere u slučaju odluke o postojanju uznemiravanja

Članak 158.

Ako osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika utvrde da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, oni će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan, spolno uznemiravan ili zlostavljan na radu, te će predložiti Fakultetu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru/e zbog povrede radne obveze (otkaže ugovor o radu te predloži poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja).

Mjere zbog povrede obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. 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,
- zahtijevati naknadu pretrpljene štete

Druge mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje,
- pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet,
- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet,
- prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet,
- pokretanje postupka popravljivanja odnosno naknade štete.

Ako osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika utvrde kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 159.

Fakultet će na temelju provedenog postupka i prijedloga osoba za zaštitu dostojanstva zaposlenika poduzeti mjere koje su primjerene predmetnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je zaposlenika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Fakultet u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom osoba za zaštitu dostojanstva zaposlenika iz članka 158. stavka 1. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje su predložile osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje su predložile osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 160.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, osim ukoliko Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

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

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

U slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako Fakultet ne vodi evidenciju uredno, na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na Fakultetu.

U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj zaposlenika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju Zakona o radu, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na Fakultet koji mora dokazati da zaposlenik nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na Fakultetu.

Promicanje zaštite dostojanstva

Članak 161.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika u javnim službama Fakultet će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenika u javnim službama za problematiku zaštite dostojanstva te edukacije ovlaštenih osoba.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 162.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XIX. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 163.

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

Ako na Fakultetu nije utemeljeno zaposleničko (radničko) vijeće, sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće preuzima sva prava i obveze zaposleničkog (radničkog) vijeća sukladno Zakonu o radu.

Članak 164.

Zaposlenici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Fakulteta zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Pravo birati i biti birani imaju svi zaposleni na Fakultetu.

Pravo birati i biti biran nema dekan.

Postupak utemeljenja radničkog ili sindikalnog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20 posto zaposlenika.

Sporazumom između Fakulteta i radničkog vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad radničkog vijeća.

Radničko vijeće štiti i promiče interese zaposlenika zaposlenih kod Fakulteta, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj zaposlenika.

Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih skupina zaposlenika, prema vrsti poslova koju obavljaju.

Radničko vijeće uređuje svoja prava i obveze s Poslodavcem u skladu sa svim važećim pravnim propisima.

Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od 4 godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 165.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, niti ugovorom o radu između zaposlenika i Fakulteta, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu i ostalih važećih propisa.

Članak 166.

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

Članak 167.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 003-05/11-01/02, URBROJ: 251-80-11-1) od 21. siječnja 2011. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (KLASA: 003-05/11-01/02, URBROJ: 251-80-11-2) od 9. prosinca 2013. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (KLASA: 003-05/15-01/2, URBROJ: 251-80-15-1) od 26. siječnja 2015. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (KLASA: 003-05/22-01/10, URBROJ: 251-80-06-22-1) od 1. prosinca 2022. godine.

Članak 168.

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

Dekan:
Prof. dr. sc. Klaudio Pap

KLASA: 011-01/23-01/03
URBROJ: 251-80-03-23-1
Zagreb, 20. studenog 2023

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Fakulteta dana 21. studenoga 2023. godine, a stupa na snagu dana 29. studenoga 2023. godine.

Tajnica:
Jaka Mustapić, dipl. iur.