

Temeljem čl. 26. i 27. a u vezi sa čl. 233. st.1. Zakona o radu (NN 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon), te čl. 145. Statuta Fakulteta prometnih znanosti (u daljnjem tekstu: Statut), a nakon prethodno provedene javne rasprave i savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, dekan Fakulteta prometnih znanosti, donio je dana 21. srpnja 2015.:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i Fakulteta prometnih znanosti (u daljnjem tekstu: poslodavac/Fakultet) u vezi s radom, a osobito zasnivanje radnog odnosa, zaštita života i zdravlja te pridržavanje mjera zaštite na radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena radnika, odmori i dopusti, zabrana natjecanja (konkurencije), povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, prestanak radnog odnosa, obrađivanje podataka o radnicima, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika, plaće i naknada plaća te ostale isplate, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zabranu diskriminacije, te druga pitanja u svezi s radom koja nisu regulirana zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisima.

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

Na sve obveze i prava radnika i poslodavca, a koje nisu regulirani ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

#### **Članak 2.**

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

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 3.**

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u poslovnim prostorijama poslodavca te na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Svaki radnik se obvezuje ugovorom preuzete obveze obavljati stručno, savjesno i pravovremeno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, štiteći poslovne interese i ugled poslodavca te se pridržavajući se svih općih akata poslodavca, pravila koja proizlaze iz organizacije posla te pravila struke.

#### **Članak 4.**

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu, Pravilnik o zaštiti od požara te kolektivni ugovor objavljuju se na web stranici Fakulteta te su na taj način dostupni svim radnicima.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 5.**

Svatko može, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava zakonima i podzakonskim aktima propisane uvjete.

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

#### **Članak 6.**

Za zasnivanje radnog odnosa na Fakultetu raspisuje se javni natječaj, osim ako drugačije nije uređeno posebnim zakonom odnosno kolektivnim ugovorom.

Javni natječaj se objavljuje na web-stranici Fakulteta i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Narodnim novinama, u bar jednim dnevnom novinama, a za suradnika i znanstveno-nastavna zvanja natječaj je potrebno objaviti i putem EURES portala.

Rok prijave za natječaj teče od dana objave u Narodnim novinama.

Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i o tome priložiti dokaz.

#### **Članak 7.**

Javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa, obvezno sadrži:

- naziv, adresu i sjedište poslodavca;
- naziv radnog mjesta;
- poslove i radne zadatke koje će radnik obavljati;
- uvjete koje radnik mora ispunjavati;
- rok za podnošenje ponude;
- rok u kojem će pristupnici biti obaviješteni o rezultatu postupka.

Natječaj sadrži i oznaku da li se radni odnos zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, odnosno kumulativnim radnim vremenom, u svojstvu pripravnika ili ne, te naznaku da li se obavlja provjeravanje radnih sposobnosti radnika.

#### **Članak 8.**

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

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

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

Prije zasnivanja radnog odnosa s kandidatima će se obaviti provjera stručnih i drugih sposobnosti.

Provjera iz prethodnog stavka može se obaviti putem pisanog testiranja, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, a na nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Radi provođenja odabira kandidata formira se Povjerenstvo koje predlaže dekanu izbor onog kandidata koji u najvećoj mjeri ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

O rezultatima natječaja, obavijestit će se svi kandidati najkasnije u roku od 30 dana od donošenja odluke.

## **Ugovor o radu**

### **Članak 9.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, koji može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme.

### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Ukoliko poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu iz prethodnog stavka, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

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

Umjesto podataka iz točaka 6., 7, 8, i 9. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na primjenu odredaba zakona o radu, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika i drugih općih akata, pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz prethodnog stavka ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 4. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge odredbe o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 radnih dana.

Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka ovog članka daje dekan odnosno osoba koju on ovlasti.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 11.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom nije drugačije određeno. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 12.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Fakultet s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru (ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu), mora navesti.

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

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

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz ovoga članka.

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

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

### **Članak 13.**

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a propisani su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili internim aktom poslodavca, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu, posebna znanja i sposobnosti, položen stručni ispiti, potrebno znanje stranog jezika i rada na osobnom računalu, zdravstvenu sposobnost, i sl.

Prilikom utvrđivanja potrebe za zasnivanjem radnog odnosa, dekan može utvrditi i dodatne uvjete kojima treba udovoljavati radnik da bi mogao obavljati poslove radnog mjesta ako ocijeni da su oni bitni za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, a ti uvjeti nisu utvrđeni pozitivnim propisom ili internim aktom poslodavca.

## **Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

### **Članak 14.**

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, dekan može uputiti radnika na liječnički pregled, a koje troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Radnik je obavezan na zahtjev poslodavca pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti, a ne postupanje po zahtjevu poslodavca predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

## **Probni rad**

### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže:

- 1 mjesec za obavljanje poslova radnih mjesta IV. vrste;
- 2 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Probni rad se može iznimno produžiti za onoliko dana koliko je pripravnik bio odsutan s posla, ako je zbog opravdanih razloga bio odsutan najmanje deset dana.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti, a ocjenu njegovog probnog rada donosi neposredni nadređeni, odnosno druga osoba koju odredi dekan ili dekan osobno, najkasnije petnaest dana prije isteka probnog rada.

Ocjena se donosi kao "zadovoljio na probnom radu" ili "nije zadovoljio na probnom radu".

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

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

Ako se radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

## **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

### **Članak 16.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati.

## **Pripravnici**

### **Članak 17.**

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

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

### **Članak 18.**

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

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

### **Članak 19.**

Pripravniku se imenuje mentor, koji je dužan izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, te pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja.

### **Članak 20.**

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema programu stručnog osposobljavanja pripravnika, ako je to propisano i predviđeno zakonom ili drugim propisima.

Ako sadržaji način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili drugim propisom, polaganje stručnog ispita vrši se sukladno ovom Pravilniku.

Stručni ispit polaže se pred ispitnim povjerenstvom od tri člana koje određuje dekan, s tim da je predsjednik ispitnog povjerenstva pripravnikov mentor.

Mentor je dužan pripravniku pravovremeno dati popis ispitne literature.

Ispit se polaže usmenim ispitivanjem, a Ispitno povjerenstvo većinom glasova ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit može se redovito otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 21.**

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- 15 radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- 20 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit.

### **Stručno osposobljavanje za rad**

#### **Članak 22.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi dekan.

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

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

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 23.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Za nastavno osoblje, radno vrijeme se određuje sukladno godišnjem rasporedu nastave, a prema planu nastavnog opterećenja izraženog normom satima.

Odluku o radnom vremenu donosi dekan te je isti dužan obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni njegova rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Na ostala pitanja vezana uz raspored radnog vremena primjenjuje se Zakon, odnosno kolektivni ugovor.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 24.**

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se u slučaju kada priroda posla ili organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme ili s radnikom koji se upućuje na školovanje do polovine punog radnog vremena.

Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi dekan.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno. Radnik, čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju isto kao i radnici s punim radnim vremenom.

## **Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 25.**

Pravo radnika na skraćeno radno vrijeme odnosi se iznimno, samo na one slučajeve kada se pravo na skraćeno radno vrijeme temelji na odredbama posebnog propisa i kolektivnog ugovora obvezujućeg za poslodavca.

Radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

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

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 26.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena

Iznimno ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi dekan ili osoba koju on ovlasti.

Na prekovremeni rad primjenjuju se odredbe zakona o radu odnosno kolektivni ugovor.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 27.**

U slučaju potrebe za preraspodjelom radnog vremena primjenjuju se važeći zakonski i podzakonski propisi koji reguliraju prava, obveze, uvjete, ograničenja i sva ostala pitanja u svezi preraspodjele radnog vremena.

Dekan je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika ili organizacijske jedinice uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan prethodno dostaviti inspektoratu rada, ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom.

Dekan je dužan o preraspodjeli radnog vremena obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **Evidencija o radnom vremenu**

### **Članak 28.**

Kontrola početka i završetka radnog vremena za nenastavno osoblje obavlja se pomoću evidencije o radnom vremenu, dok su za zaposlene nastavnike, suradnike, znanstvenike, podaci o radnom vremenu prilagođeni naravi njihovog rada na način da se posebno evidentiraju samo normirani oblici rada.

Evidencija radnog vremena vodi se na Fakultetu, sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN 32/15).

Za vođenje evidencija o radnom vremenu zadužuje se rukovoditelj svake pojedine organizacijske jedinice Fakulteta ili osoba koju je za to ovlastio dekan.

Evidentiranje radnog vremena je obavezno, a izbjegavanjem evidentiranja ili neurednim evidentiranjem ili zlouporabom prilikom evidentiranja smatraju se težom povredom radne obveze.

#### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

##### **Stanka**

##### **Članak 29.**

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na odmor u trajanju od 30 minuta (stanka) u tijeku rada.

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

##### **Dnevni odmor**

##### **Članak 30.**

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

##### **Tjedni odmor**

##### **Članak 31.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

##### **Godišnji odmor**

##### **Članak 32.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor svake kalendarske godine u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Na najmanje trajanje godišnjeg odmora dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- a) prema složenosti poslova
  - poslovi za koje se traži dr. sc. .... 5 dana
  - poslovi magistra struke (VSS) ..... 4 dana
  - poslovi prvostupnika (VŠS) ..... 3 dana
  - poslovi SSS ..... 2 dana
  - ostali poslovi ..... 1 dan
  
- b) prema dužini radnog staža
  - od 6 do 12 godina ..... 3 dana

- od 12 do 18 godina ..... 4 dana
- od 18 do 24 godina ..... 5 dana
- od 24 do 34 godina ..... 6 dana
- više od 34 godina ..... 7 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti ..... 2 dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju ..... 3 dana
- invalidu rada ili zbog bolesti ..... 3 dana

Ako bi ukupno trajanje godišnjeg odmora na način propisan ovim Pravilnikom iznosilo više od 30 radnih dana, radnik ima pravo na korištenje godišnjeg odmora od najviše 30 radnih dana u godini.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### **Članak 33.**

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik.

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

#### **Članak 34.**

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

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

#### **Članak 35.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada na Fakultetu.

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

#### **Članak 36.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, ako se nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor iz razloga navedenih u članku 35., kao i radniku kojem prestaje radni odnos u toj kalendarskoj godini.

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

#### **Članak 37.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, i to u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 38.**

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku 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 razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 39.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi se polazeći od potreba organizacije rada te mogućnosti za odmor, vodeći pri tome računa o potrebama i željama radnika, u vezi čega radnici mogu najkasnije do 15. lipnja tekuće godine dostaviti nadležnoj službi termin u kojem bi koristili godišnji odmor.

Raspored korištenja godišnjeg odmora, za svaku organizacijsku jedinicu, donosi dekan, nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora se dostaviti radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnici godišnji odmor koriste u pravilu od 20. srpnja do 31. kolovoza, s tim da nastavno osoblje godišnji odmor obavezno koristi u vrijeme kad se ne održava nastava i ispiti.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti dekana najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 40.**

Radnik, po odobrenju poslodavca, može koristiti godišnji odmor u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, i to tijekom srpnja ili kolovoza, iskoristiti najmanje petnaest radnih dana u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od petnaest dana.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

## Plaćeni dopust

### Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ..... 5 radnih dana
- rođenje djeteta ..... 7 radnih dana
- posvojenje djeteta ..... 7 radnih dana
- sklapanje braka djeteta radnika ..... 3 radna dana
- preseljenje u drugo mjesto stanovanja ..... 3 radna dana
- preseljenje unutar istog mjesta prebivališta ..... 2 radna dana
- polaganje ispita na visokoj školi ili visokom učilištu ..... 5 radnih dana
- razvod braka ..... 3 radna dana
- smrt ili teža bolest člana uže obitelji izvan mjesta prebivališta radnika ..... 5 radnih dana
- smrti ili teža bolest člana uže obitelji u mjestu prebivališta radnika ..... 4 radna dana
- dobrovoljno darivanje krvi ..... 2 radna dana
- elementarne nepogode ..... 5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama ..... 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti ..... 2 radna dana

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se:

- bračni drug;
- izvanbračni drug;
- srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici;
- braća i sestre;
- pastorčad i posvojenici;
- djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji;
- očuh i maćeha;
- posvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, od čega jedan dan na dan darivanja krvi, i u jednoj kalendarskoj godini smije koristiti plaćeni dopust po ovoj osnovi samo jedanput.

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

### Članak 42.

Odluku o odobravanju plaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi dekan na pisani i obrazloženi zahtjev radnika po prethodnom odobrenju neposredno nadređenog radniku.

Radnik je dužan podnijeti zahtjev za odobrenjem plaćenog dopusta dekanu najmanje 5 radnih dana prije od dana kada namjerava koristiti plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja ili teže bolesti.

Plaćeni dopust radnik mora koristiti za vrijeme ili neposredno nakon nastanka slučaja iz članka 43. a izostanak s posla radnik je dužan opravdati vjerodostojnim dokumentom (smrtni list, rodni list, vjenčani list i sl.) u roku od 15 dana od dana nastanka slučaja.

Ako jedan od događaja iz članka 41. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme izbjivanja s rada uslijed privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik tada ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Ako jedan od događaja iz članka 41. ovog Pravilnika nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Vrijeme koje je radnik proveo na plaćenom dopustu smatra se kao vrijeme provedeno na radu, a radniku pripada naknada plaće kao da je na radu.

## **Plaćeni dopust zbog usavršavanja**

### **Članak 43.**

Radnicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini omogućiti korištenje plaćenog dopusta u trajanju do šest mjeseci radi unaprjeđenja nastave ili znanstvenog i stručnog usavršavanja na drugoj nastavnoj ili znanstvenoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu, radi sudjelovanja u radu znanstvenih ili međunarodnih organizacija u cilju upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada, korištenja instrumenata ili programskih programa kojih nema na Fakultetu, a potrebni su u radu na programu ili projektu, ili radi suradnje na projektu.

Radi poslijediplomskog doktorskog studija u inozemstvu i radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju do jedne godine.

Korištenje plaćenog dopusta odobrava dekan, po prethodnom odobrenju Fakultetskog vijeća, a na temelju pisanog zahtjeva radnika koji je radnik dužan podnijeti najmanje tri mjeseca prije korištenja plaćenog dopusta.

Plaćeni dopust zbog usavršavanja odobrit će se pod uvjetom da je osigurana odgovarajuća zamjena odsutnog nastavnika, znanstvenika, suradnika, odnosno uredno odvijanje nastave.

### **Članak 44.**

Ako je to u interesu poslodavca, ostalim radnicima izvan kategorije radnika navedenih u prethodnom članku, može se odobriti plaćeni dopust zbog školovanja ili usavršavanja u trajanju od najduže mjesec dana pod uvjetom da je osigurana odgovarajuća zamjena odsutnog radnika.

Korištenje plaćenog dopusta odobrava dekan na temelju prethodnog pisanog zahtjeva radnika koji je isti dužan uputiti najmanje tri mjeseca početka korištenja plaćenog dopusta.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 45.**

Nakon završetka plaćenog dopusta iz članka 43., ako je to u interesu promicanja nastave i znanstvenog rada poslodavca, radnicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju može se odobriti neplaćeni dopust u trajanju do jedne godine radi

unaprjeđenja nastave ili znanstvenog i stručnog usavršavanja na drugoj nastavnoj ili znanstvenoj ustanovi u zemlji ili inozemstvu, radi sudjelovanja u radu znanstvenih ili međunarodnih organizacija u cilju upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada, korištenja instrumenata i programskih paketa kojih nema na Fakultetu, a potrebni su u radu na programu ili projektu, ili radi suradnje na projektu.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do tri godine radi poslijediplomskog doktorskog studija u inozemstvu odnosno do jedne godine radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu.

Korištenje neplaćenog dopusta iz prethodnog stavka odobrava dekan, po prethodnom odobrenju Fakultetskog vijeća, a na temelju pisanog zahtjeva radnika koji je radnik dužan podnijeti najmanje tri mjeseca prije korištenja plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust odobrit će se pod uvjetom da je osigurana odgovarajuća zamjena odsutnog nastavnika, znanstvenika, suradnika, odnosno uredno odvijanje nastave.

#### **Članak 46.**

Radniku se može na njegov zahtjev, zbog drugih važnih osobnih razloga, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do šest mjeseci u jednoj kalendarskoj godini ukoliko to dopušta priroda posla te ako je takav dopust opravdan i isti neće izazvati teškoće u obavljanju poslova.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta do trideset dana donosi dekan, a preko trideset dana dekan, po prethodnom odobrenju Fakultetskog vijeća. Radnik je dužan zahtjev za neplaćenim dopustom uputiti najmanje sedam dana prije početka korištenja neplaćenog dopusta.

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

### **Slobodna plaćena studijska godina (sabbatical)**

#### **Članak 47.**

Radniku izabranom u znanstveno-nastavno zvanje docenta, izvanrednog profesora, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom zvanju, nakon ostvarenih šest godina neprekinutog radnog staža na Fakultetu, može se na njegov zahtjev odobriti plaćenu slobodnu studijsku godinu za potrebe:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja;
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija;
- pisanja udžbenika, priručnika ili monografija.

Radniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti, ako je u razdoblju odsutnosti radnika u znanstveno-nastavnom zvanju moguće organizirati kontinuirano obavljanje nastave, rad na projektima, te ispunjavanje drugih obveza umjesto odsutnog radnika.

Slobodna studijska godina odobrava se u akademskoj godini koja prethodi godini korištenja i može se koristiti jednom u sedam godina.

Zahtjev za korištenje slobodne studijske godine podnosi se Fakultetskome vijeću najmanje šest mjeseci prije korištenja.

Slobodnu studijsku godinu odobrava dekan na prijedlog Fakultetskog vijeća.

Nakon završetka korištenja slobodne studijske godine nastavnik je obvezan podnijeti Fakultetskome vijeću na ocjenu pisano izvješće o izvršenju programa prema kojem je ostvario pravo korištenja slobodne studijske godine.

Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine radnik ima pravo na naknadu plaće, no nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja slobodne studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove eventualnog angažiranja vanjskog suradnika na Fakultetu za vrijeme dok je radnik koristio predmetno pravo.

## **V. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 48.**

Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla kao i osoba koji se javljaju na natječaj, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, kao niti postupcima fizičkog ili psihičkog nasilja, prisile ili bilo kakvog maltretiranja.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku ako je uzrokovano zbog njegove rase, spola, boje kože, etičke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, političkog uvjerenja, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje 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 osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje smatra se osobito:

- uporaba nedoličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju;
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- ostale nedolične radnje koje su usmjerene na uznemiravanje radnika (crteži, korištenje e-mail ili sms i mms poruka i sl.).

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

### **Članak 49.**

Dekan je dužan posebnom odlukom imenovati osobu - povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik), koji će biti ovlašten za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika, a vezano za uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Obavijest o imenovanju Povjerenika mora biti dostupna svim radnicima Fakulteta.

### **Članak 50.**

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, dužni su spriječiti uznemiravanje i o učinjenom uznemiravanju izvijestiti Povjerenika.

Radnik koji smatra da je uznemiravan, može pismeno ili usmeno uložiti pritužbu Povjereniku.

Ako je pritužba podnijeta protiv Povjerenika, dekan odmah po primitku pritužbe imenuje drugu osobu za Povjerenika koja onda provodi postupak na način opisan ovim Pravilnikom.

O predaji pismene pritužbe, radnik od Povjerenika dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi, Povjerenik sastavlja pismenu zabilježbu, koju uz njega, mora potpisati i radnik koji je usmeno prijavio uznemiravanje.

Pritužba mora sadržavati:

- ime i prezime podnositelja pritužbe;
- podaci o osobi ili osobama od kojih je podnositelj pritužbi uznemiravan;
- opis uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja;
- dokaze na kojim se pritužba temelji;
- ostale činjenice na temelju kojih će podnositelj pritužbe učiniti vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja;
- potpis podnositelja pritužbe.

U slučaju da zaprimljena pritužba ne sadrži sve podatke navedene u prethodnom stavku, Povjerenik će pozvati podnositelja da istu ispravi u roku od 8 dana.

Smatrat će se da je podnositelj povukao pritužbu ukoliko ista ne bude dostavljena Povjereniku u roku od 8 dana ili ako ne bude ispravljena sukladno uputi Povjerenika.

Ako pritužba u ostavljenom roku bude vraćena Povjereniku ali bez ispravka, Povjerenik će pritužbu odbaciti.

Ako je povjerenik dobio anonimnu pritužbu, dužan je istu ispitati i provjeriti, te o tome sačiniti zabilježbu.

### **Članak 51.**

Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi se ispitale činjenice i utvrdile sve okolnosti u svezi uznemiravanja. U tu svrhu on može uzeti pisane izjave od radnika, svjedoka, osoba koje su prijavljene da su uznemirivale ili uznemirivane, može zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju ili sredstva rada radnika kao i ostale radnje kako bi objektivno i nepristrano utvrdio činjenično stanje.

Povjerenik je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dostave uredne pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

### **Članak 52.**

O podnesenoj prijavi Povjerenik obavještava dekana.

Povjerenik mora najkasnije idućeg radnog dana nakon zaprimanja prijave, odnosno sastavljanja zabilježbe o usmenoj prijavi, pozvati osobu protiv kojeg je pritužba podnesena da se očituje o istoj.

Sve osobe koje u bilo kojem svojstvu rade na Fakultetu i imaju saznanja o uznemiravanju, obvezne su surađivati s Povjerenikom na način da se odazovu na njegov poziv, daju izjavu te mu pomažu u utvrđivanju činjeničnog stanja.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a sam postupak provodi se u strogoj diskreciji.

### **Članak 53.**

Kad utvrdi sve okolnosti slučaja, Povjerenik će donijeti odluku kojom će:

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

Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti dekanu da osobi koja je podnositelja uznemiravala ili spolno uznemiravala predloži jednu od mjera iz članka 54., sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Konačnu odluku o pritužbi, Povjerenik dostavlja radniku koji je pritužbu podnio, radniku protiv koje je pritužba podnesena, a u slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama, odnosno organizacijskim jedinicama Fakulteta koje, radi provođenja odluke, moraju biti upoznate sa njenim sadržajem u onom obimu koji je primjeren i potreban za provođenje.

### **Članak 54.**

Po donošenju odluke o pritužbi, dekan može:

- uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa, radniku koji je podnio neosnovanu pritužbu;
- uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka kršenja radnih obveza, radniku protiv kojeg je podnesena pritužba za uznemiravanje;
- redovito otkazati ugovor o radu;
- izvanredno otkazati ugovor ako nastavak radnog odnosa nije moguć;
- premjestiti putem novog ugovora o radu ili instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radnika protiv kojeg je pritužba podnesena na nove poslove u kojima nije u doticaju sa radnikom koji je pritužbu podnio.

### **Članak 55.**

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će dekan zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio povjerenika u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

## **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 56.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu.

Radi 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 radnike o propisima iz područja: zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja radnike, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, odnosno Pravilnika o zaštiti na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti neposrednog voditelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

### **Sistematski pregled**

#### **Članak 57.**

Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine, imaju pravo na sistematski pregled.

#### **Članak 58.**

Ako dekan ocijeni da je radniku narušeno psihofizičko zdravlje u mjeri koja bitno umanjuje radnu sposobnost donijet će odluku o njegovom upućivanju na liječnički pregled.

Odbijanje radnika na odlazak na liječnički pregled, predstavlja težu povredu radne obveze.

Ako se liječničkim pregledom utvrdi da je psihofizičko zdravlje radnika bitno narušeno i bitno umanjena njegova sposobnost za obavljanje rada, poslodavac će radniku ponuditi sklapanje promijenjenog ugovora o radu na radno mjesto prema preostaloj radnoj sposobnosti.

### **Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 59.**

Poslodavac je ovlašten prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati podatke o radniku trećim osobama ako je to određeno zakonskim propisima ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog ili invalidskog osiguranja.

Podaci o radniku koje će se u dozvoljenu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama su slijedeći: ime i prezime radnika, jedinstveni matični broj građana (JMBG), osobni identifikacijski broj (OIB), spol, dan, mjesec i godinu rođenja, mjesto, općinu i županiju

rođenja, adresa prebivališta odnosno boravišta, državljanstvo, zvanje i stupanj stručne osposobljenosti, stručno (neformalno) obrazovanje, radni staž, podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu, podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, podatke o prethodnim zaposlenjima i podatke o otkazivanju ugovora o radu kod prethodnog poslodavca, te radne karakteristike i preporuke, podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca, datum zasnivanja radnog odnosa, datum prestanka radnog odnosa, je li radnik invalid rada ili umirovljenik, ima li radnik djece, je li samohrani roditelj, te eventualno ostale podatke koji su popisani o evidencijama iz oblasti rada, odnosno o vođenju evidencije radnika.

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost traženih podataka.

Radnici su radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu trudnica, roditelja, posvojitelja, kao i promjene ovih podataka.

Ne udovoljavanje zahtjevu poslodavca iz stavka 4. i 5. predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 60.**

Pogrešno evidentirani podaci moraju se odmah ispraviti.

Radnik je obvezan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke snosi posljedice tog propusta.

#### **Članak 61.**

Dekan će posebno opunomoćiti osobu koja je ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati osobne podatke radnika trećim osobama

Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se trećim osobama podaci u skladu sa zakonom.

Imenovana osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika.

Poslodavac je obvezan prethodno pribaviti suglasnost sindikalnog povjerenika o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radu radniku i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se osobni podaci radnika trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **VII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA**

### **Određivanje plaće**

#### **Članak 62.**

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, naknadu plaće i ostala primanja u iznosu utvrđenom Zakonom o plaćama u javnim službama, kolektivnim ugovorom, drugim

propisom odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu, a sukladno koeficijentima složenosti radnih mjesta koji su definirani u Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, a koja se primjenjuje na radna mjesta u sustavu visokog obrazovanja.

Pod plaćom se podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

### **Plaća pripravnika**

#### **Članak 63.**

Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 70% osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava.

### **Pravo na povećanu plaću**

#### **Članak 64.**

Za otežane uvjete, prekovremeni rad i noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno kolektivnom ugovoru.

### **Dodatak na akademski stupanj**

#### **Članak 65.**

Radnik u znanstveno-nastavnom, znanstvenom i nastavnom zvanju ima pravo na dodatak na plaću od 15% za akademski stupanj doktora znanosti, a 8% za akademski stupanj magistra znanosti, uvećanje se obračunava dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

### **Dodaci za uspješnost na radu**

#### **Članak 66.**

Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama i kolektivnom ugovoru.

### **Plaća na temelju vlastitih prihoda**

#### **Članak 67.**

Ako poslodavac ostvaruje prihode od obavljanja vlastite djelatnosti, radnicima pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.

Način raspodjele prihoda i plaćanja rada iz stavka 1. ovoga članka uređuje se odlukom dekana.

## **Dodatak za posebne uvjete rada**

### **Članak 68.**

Dodaci za posebne uvjete rada reguliraju se odredbama posebnog pravilnika, ako se na osnovu procjene opasnosti radnih mjesta kod poslodavca utvrdi postojanje takvih radnih mjesta.

## **Naknada plaće**

### **Članak 69.**

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja i stručnog usavršavanja na koje je radnik upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez njegove krivnje;
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

## **Ostali dodaci**

### **Članak 70.**

Pored materijalnih prava propisanih propisanim odredbama ovog Pravilnika i ostalim materijalnim pravima utvrđena kolektivnim ugovorom obvezujućim za poslodavca, radnici mogu ostvariti uz plaću i ostale dodatke i nagrade u novcu, ako poslodavac za tu svrhu ima osigurane izvore sredstava i ako uspješnost poslovanja to dopušta.

### **Članak 71.**

Za troškove znanstvenog i stručnog usavršavanja, kao što su poslijediplomski doktorski studij i postdoktorsko usavršavanje, specijalistički poslijediplomski studij, stručni ili sveučilišni preddiplomski i/ili diplomski studij, trajna edukacija, tečajevi, kongresi, stručni seminari, stručna putovanja i slično, radnici imaju pravo na pokriće troškova ako se stručno usavršavanje provodi

u svrhu kvalitete procesa rada i u okviru je djelatnosti poslodavca, te ako su za isto osigurana prvenstveno sredstva iz poticaja, stipendija, znanstveno-istraživačkih projekata radnika ili vlastitih prihoda Fakulteta prema godišnjem financijskom planu.

Troškovi usavršavanja obuhvaćaju troškove putovanja, dnevnica i smještaja prema kriterijima koji se primjenjuju kod upućivanja na službeni put, školarina, kotizacija, izrade i opreme radova i doktorata.

Kada zahtjeve za plaćenje troškova stručnog usavršavanja iz vlastitih prihoda Fakulteta istovremeno podnese više kandidata, a raspoloživa vlastita sredstva Fakulteta u kalendarskoj godini nisu dostatna za pokriće troškova svih zainteresiranih kandidata, poslodavac ima pravo odabira između više kandidata na temelju provedenog postupka odabira putem usmenog intervjua.

Zahtjev za pokriće troškova odobrava dekan ili prodekan za poslovanje, na temelju priložene dokumentacije, uz prethodno ispunjene uvjeta iz prvog stavka ovog članka i suglasnost voditelja organizacijske jedinice kojoj radnik pripada te u slučaju pokrića troškova iz projekata i voditelj projekta.

Ako radnik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca ili ne završi usavršavanje u ugovorenom roku, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku znanstvenog ili stručnog usavršavanja koje je trajalo dulje od mjesec dana, radnik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.

Sredstva navedena u prethodnom stavku umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

## **Otpremnine**

### **Članak 72.**

Radnik kome poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Visinu otpremnine koja se radniku isplaćuje određuje poslodavac posebnom odlukom, vodeći računa da se radniku ne smije isplatiti manja otpremnina od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, s time da se kao staž kod istog poslodavca računa neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

U slučaju otkaza radniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi radnik mogao izabrati između isplate razlike visine mirovine koja predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o

mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž, a najviše do iznosa pripadajuće otpremnine.

## **Jubilarne nagrade**

### **Članak 73.**

Radnicima se isplaćuju jubilarne nagrade ovisno o broju godina neprekidnog rada u javnoj službi, neovisno o promjeni poslodavca, a sukladno kolektivnom ugovoru.

## **Pokloni djeci radnika**

### **Članak 74.**

U povodu Božićnih blagdana, djeci radnika do 15 godina starosti u godini isplate, isplaćuje se novčani iznos ili daje poklon.

## **Izvanredna pomoć**

### **Članak 75.**

Radniku ili njegovoj obitelji se isplaćuje izvanredna pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika koji je izgubio život pri obavljanju rada – u visini 3 proračunske osnovice i troškovi pogreba;
- smrti radnika – u visini 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika ili djeteta radnika – u visini 1 proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenje djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice;
- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice.

## **Dnevnice i službena putovanja**

### **Članak 76.**

Radnici imaju pravo na dnevnice i na naknadu troškova službenog putovanja u zemlji i inozemstvu, sukladno važećem kolektivnom ugovoru.

## **Izvanredne isplate (regres, božićnica)**

### **Članak 77.**

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini koju odredi Vlada RH za tu godinu.

Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje, najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle ili koji se nalaze na duljem bolovanju ili rodiljinom

dopustu pa nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Pravo na regres ima svaki radnik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na isplatu Božićnice u visini koju odredi Vlada RH.

### **Naknada troškova prijevoza**

#### **Članak 78.**

Radnicima se nadoknađuju troškovi prijevoza s posla i na posao, sukladno kolektivnom ugovoru.

### **Terenski dodatak**

#### **Članak 79.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu, pri čemu je mjesto rada od mjesta rada poslodavca udaljeno najmanje 30 kilometara, a u visini sukladno kolektivnom ugovoru.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

#### **Članak 80.**

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

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

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu, koja će se ugovoriti posebnim ugovorom.

Na izumu kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa o čemu se poslodavac dužan očitovati u roku od mjesec dana od zaprimljene obavijesti radnika.

### **Članak 81.**

Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu u visini koja će se utvrditi posebnim ugovorom..

## **IX. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 82.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Odobrenje iz prethodnog stavka radniku daje dekan, a dekanu Fakultetsko vijeće.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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

### **Ugovorna zabrana natjecanja**

### **Članak 83.**

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se u roku od jedne godine nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

### **Rad izvan Fakulteta**

### **Članak 84.**

Znanstveno-nastavno ili stručno djelovanje nastavnika i suradnika izvan Fakulteta te novčani i drugi interesi koji iz tog djelovanja proizlaze, ne smiju biti u sukobu s interesima Fakulteta.

Za sve poslove iz djelatnosti Fakulteta koji se odnose na izradu znanstveno-istraživačkih i stručnih projekata, studija i elaborata koje bi radnik obavljao za svoj ili tuđi račun, izvan ili unutar Fakulteta, radnik je obavezan podnijeti pisani zahtjev za izdavanje odobrenja supotpisan od rukovoditelja organizacijske jedinice, o kojem zahtjevu odlučuje dekan.

Smatra se suprotnim interesima Fakulteta svako angažiranje u institucijama koje imaju slične, iste ili srodne nastavne programe, na području Republike Hrvatske, ako s njima nije uspostavljena suradnja.

Ugovori nastavnika i suradnika s drugim pravnim osobama izvan Fakulteta, mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati, ako bi negativno utjecali na rad Fakulteta ili ako je riječ o ugovoru sa organizacijom koja svojom djelatnošću konkurrira Fakultetu, ili ako nastavnik i suradnik ne ostvaruju punu nastavnu normu na Fakultetu.

Radnik koji ne radi na nastavnim i suradničkim poslovima ne smije za sebe ili za drugog poslodavca bez odobrenja dekana, obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet, niti smije biti vlasnik ili većinski vlasnik pravne osobe koja obavlja poslove iz djelatnosti Fakulteta.

Zabrana za obavljanje poslova i sudjelovanja u nadzornim i upravljačkim tijelima kod drugih poslodavaca bez suglasnosti dekana odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Rad izvan Fakulteta bez prethodno odobrenih suglasnosti u smislu ovog članka smatra se težom povredom radne obveze.

## **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 85.**

Ugovor o radu prestaje na način i uvjetima utvrđen Zakonom i važećim kolektivnim ugovorom i to u slijedećim slučajevima:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Iznimno od treće točke iz prethodnog stavka, radniku koji istekom akademske godine u kojoj navršava 65 godina neće prestati ugovor o radu, ukoliko na Fakultetu postoji potreba za nastavkom rada radnika na znanstveno-nastavnom radnom mjestu, u kojem slučaju Fakultet može s radnikom koji udovoljava potrebama, a u skladu s propisima Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme od dvije godine s mogućnošću produljenja u dvogodišnjim mandatima.

Ako su sredstva za plaću radnika iz prethodnog stavka osigurana iz namjenskih sredstava znanstvenih ili stručnih projekata, ili iz vlastitih sredstava, Fakultet može radniku produljiti radni odnos i duže od ograničenja navedenog u prethodnom stavku.

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

### **Članak 86.**

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i poslodavca mora biti sačinjen u pisanom obliku, te ga potpisuju dekan i radnik.

## **Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 87.**

Otkaz ugovora o radu može biti redovni ili izvanredni.

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

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

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Poslodavac radniku poziv na davanje obrane dostavlja pisanim putem na službeni e-mail radnika ili putem osobne dostave na radnom mjestu radnika.

Obranu radnik može dati u pisanom ili usmenom obliku, u kojem slučaju će se sastaviti zapisnik.

Na odredbe o otkazivanju ugovora, oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, otkazne rokove, neopravdane razloge otkazivanja, postupak prije otkazivanja i otkazni rok primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 88.**

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) te se isto primjenjuje sukladno Zakonu o radu.

## **Udaljenje radnika iz poslovnog prostora**

### **Članak 89.**

Radnik može biti privremeno udaljen iz poslovnog prostora poslodavca u slijedećim slučajevima:

- ako je radnik zatečen u alkoholiziranom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada;
- ako ugrožava svojim ponašanjem svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu, ili imovinu poslodavca veće vrijednosti.

Za vrijeme privremenog udaljenja iz poslovnog prostora radniku se može zabraniti ulazak u poslovni prostor, osim kada on dolazi kod poslodavca radi zaštite svojih prava.

Odluku o privremenom udaljenju iz poslovnog prostora donosi dekan.

Za vrijeme privremenog udaljenja radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće sukladno odredbama Zakona o radu.

## **XI. DOSTAVA ODLUKA**

### **Dostava radniku**

#### **Članak 90.**

Poslodavac će radniku dostavljati pismena neposrednom dostavom na njegovom radnom mjestu, za radnog vremena, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim radnik potvrđuje da je zaprimio pismo.

Ako radnik preuzme pismo no odbije potpisati dostavnicu, ili ako radnik pročita pismo, pa onda isto vrati dostavljaču, bez potpisa primitka na dostavnici, dostavljač će naznačiti na dostavnici da je radnik preuzeo pismo uz datum preuzimanja, odnosno da je pročitao pismo te potom isto vratio dostavljaču, čime se smatra da je dostava uredno izvršena.

Ako radnik odbije primiti pismo iz bilo kojeg razloga, dostavljač će o tome sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave. Nakon što sačini zabilješku, dostava pismena se vrši putem oglasne ploče te se protekom roka od 3 dana od dana stavljanja na oglasnu ploču, smatra da je dostava uredno izvršena.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, dostava se vrši preporučenom poštom uz povratnicu na adresu prebivališta koju je radnik prijavio poslodavcu. Ako se radnik ne zatekne u svom stanu, dostava se obavlja nekome od njegovih punoljetnih članova kućanstva koji su pismo dužni preuzeti.

Ako dostavu odluke, odnosno pismena nije moguće izvršiti zbog netočne ili nepotpune adrese koju je radnik priopćio poslodavcu, ili ako radnik ili član njegova kućanstva odbije primitak, pismo će se staviti na oglasnu ploču poslodavca uz naznaku datuma isticanja, te će se smatrati da je pismo istekom posljednjeg dana roka od tri dana od dana stavljanja na oglasnu ploču, dostavljeno radniku.

U slučaju da se pismo vrati poslodavcu s naznakom „obaviješten nije podigao pošiljku“, „otputovao“ i sl., pismo će se objaviti na oglasnoj ploči i po isteku od 3 dana od dana stavljanja na oglasnu ploču, smatra se da je dostava uspješno izvršena.

### **Dostava sindikalnom povjereniku**

#### **Članak 91.**

Dostava pismena sindikalnom povjereniku kojim se traži savjetovanje odnosno suglasnost sukladno Zakonu o radu, obavlja se na način da se pismo dostavlja na e-poštu sindikalnog povjerenika i/ili putem telefaksa.



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 21. srpnja 2015.g., te stupa na snagu 29. srpnja 2015.g.

Tajnik fakulteta

Vladimir Stipetić, dipl. iur.

