

Na temelju članka 17. stavka 1. podstavka 6. Statuta Pravnog fakulteta u Zagrebu, a u svezi članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14), Fakultetsko vijeće Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg maršala Tita 14 (dalje u tekstu: Fakultet) donosi dana 26. listopada 2016. godine sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se na spolno neutralan način i odnose se jednako na ženski i muški spol.

Članak 2.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

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

Članak 4.

(1) Kad se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom, Fakultet donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

(2) O odluci iz stavka 1. ovog članka obavještava se Hrvatski zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za zaposlenikom u roku od osam dana od dana njenog donošenja.

(3) U prijavi potrebe za zaposlenikom iz stavka 2. ovog članka naznačit će se uvjeti kojima treba udovoljiti zaposlenik za rad na poslovima za koje se zasniva radni odnos te rok od pet dana u kojem Hrvatski zavod za zapošljavanje treba obavijestiti Fakultet o zaposlenicima raspoloživim za zapošljavanje na Fakultetu.

(4) Fakultet može oglas o zasnivanju radnog odnosa objaviti u dnevnom tisku i na mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 5.

(1) Nakon proteka roka od pet dana od dana dostave Hrvatskom zavodu za zapošljavanje prijave potrebe za zaposlenikom, odnosno nakon provedbe zakonom propisanog postupka za zasnivanje radnog odnosa s nastavnikom, odnosno suradnikom Fakultet će odlučiti o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

(2) Ako je zasnivanje radnog odnosa oglašeno u dnevnom tisku, Fakultet će odluku iz stavka 1. ovog članka donijeti nakon proteka roka za podnošenje prijave naznačenog u oglasu.

(3) Ako prijavi na objavljeni oglas ili obavijesti dostavljenoj Fakultetu od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, Fakultet će pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u roku od tri dana od primitka poziva dostavi potrebne isprave.

(4) Nepravovremene prijave, kao i prijave kojima niti nakon traženja Fakulteta ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

(5) O ishodu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se Hrvatski zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Članak 6.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

(2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se provoditi za poslove za koje je to utvrđeno posebnim pravilnikom.

(3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje Fakultet.

(4) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. brzina i točnost obavljanja određenih radnih postupaka, sposobnost pronalaženja i otklanjanja kvara na kompjuterskom sustavu ili drugom stroju, provjera znanja stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja određenog posla i sl.).

(5) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

(6) Na osnovu prethodne provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova Fakultet će donijeti odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

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

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

(4) Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora biti naveden.

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

(6) Ograničenja iz stavka 4. i 5. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(8) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovog članka.

(9) 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 istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

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

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Članak 10.

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

Članak 11.

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

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi Fakultet.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Članak 12.

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

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

Članak 13.

(1) 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.

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

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

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

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

Članak 14.

Dekan je dužan, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo funkcije radničkog vijeća, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci zaposlenika, te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 15.

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

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

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavak 1. i članka 125. Zakona o radu.

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

Članak 16.

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

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

Članak 17.

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

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika Fakultet imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim

propisom, kolektivnim ugovor ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

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

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

Članak 18.

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

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

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

Članak 19.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 20.

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

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

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

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

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 21.

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

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

(3) 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 na mjestu koje je odabrao zaposlenik.

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

Članak 22.

(1) Puno radno vrijeme za zaposlenike koji nisu nastavnici ni suradnici utvrđuje se od 7.30 do 15.00 sati, osim utorkom za kada se utvrđuje od 7.30 do 16.30.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje dekan pisanom odlukom.

(4) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni rad spremačica koji obavljaju naizmjenično tijekom tjedna u prijepodnevnom (I. smjena) i poslijepodnevnom (II. smjena) dijelu dana. Rad u smjenama definira dekan pisanom odlukom.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 23.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme nastavnika i suradnika iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Zaposlenik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

(4) Zaposlenik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(5) 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.

Prekovremeni rad

Članak 24.

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

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

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

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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

Raspored radnog vremena

Članak 25.

(1) Radno vrijeme zaposlenika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

(2) Ako je radno vrijeme raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

(4) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjeseca dana niti duže od jedne godine, te tako utvrđen raspored radnog vremena mora odgovarati zaposlenikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(5) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno najviše do 60 sati tjedno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

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

(7) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 5. ovog članka, ali ukupan fond sati, uključujući prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

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

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

(10) 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.

(11) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad, ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

(12) Dekan mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

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

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, 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 inspektoratu rada

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) 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.

(5) 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, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(7) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(8) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke organizacijske jedinice Fakulteta.

Noćni rad

Članak 27.

Noćni rad je rad kojeg zaposlenik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Članak 28.

Trudna zaposlenica ili zaposlenicia koja je rodila ili zaposlenica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne zaposlenice ili zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 29.

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

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

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 30.

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

Tjedni odmor

Članak 31.

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

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

(3) Ako zaposlenik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog 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 32.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 33.

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početnih četiri tjedna dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

(1) Dužina mirovinskog staža zaposlenika:

- (1) od 5 do 10 godina - 2 radna dana;
- (2) od 10 do 15 godina - 3 radna dana;
- (3) od 15 do 20 godina - 4 radna dana;
- (4) od 20 do 25 godina - 6 radnih dana;
- (5) od 25 do 30 godina - 8 radnih dana;
- (6) od 30 do 35 godina - 10 radnih dana; ili
- (7) preko 35 godina - 12 radnih dana,

(2) Zdravstveno stanje zaposlenika:

zaposlenik invalid rada i zaposlenik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 2 radna dana,

(3) Socijalne prilike zaposlenika:

- (1) samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godine - 2 radna dana;
- (2) roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju - 2 radna dana; te
- (3) roditelj s dva ili više malodobna djeteta - 2 radna dana,

(4) Složenost poslova propisanih Pravilnikom o organizaciji i ustroju radnih mjesta:

- (1) zaposlenik na poslovima više i visoke stručne spreme – 5 radnih dana;
- (2) zaposlenik na poslovima srednje stručne spreme – 4 radna dana; te
- (3) ostali zaposlenici – 3 radna dana.

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

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

Članak 34.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 35.

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 36.

(1) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 35. i 36. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 37.

(1) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 35. i 36. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, kada nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 39. st. 1. ovog Pravilnika.

(2) Zaposlenik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 38.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 39.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 40.

(1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 41.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. stavka 3. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Fakultet nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske

godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 42.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dekan u skladu s ovim Pravilnikom.
- (2) Dekan prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi zaposlenika do kraja travnja tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, odnosno, ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom, Dekan utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava zaposlenike.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.
- (4) Zaposlenici godišnji odmor koriste, u pravilu, tijekom ljetnog raspusta.
- (5) Zaposlenik se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- (6) Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Dekana najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 43.

- (1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:
 - (1) sklapanje braka - 3 radna dana;
 - (2) rođenje djeteta - 2 radna dana;
 - (3) smrt člana uže obitelji - 4 radna dana;
 - (4) smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) - 2 radna dana;
 - (5) selidbu - 2 radna dana;
 - (6) selidbu u drugo radno mjesto - 3 radna dana;
 - (7) teške bolesti člana uže obitelji - 2 radna dana; te
 - (8) elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika - 3 radna dana.

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

(3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

(4) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(5) Zaposlenici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 44.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(2) Pravo na studijski dopust uređuje se posebnim pravilnikom.

(3) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, zaposlenik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do tri dana u jednoj kalendarskoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 45.

(1) Dekan može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Pravo nastavnika i suradnika na neplaćeni studijski dopust uređuje se posebnim pravilnikom.

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

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 46.

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

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

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

(4) Dodatak iz stavka 3. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

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

Članak 47.

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

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

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

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

Članak 48.

(1) Nakon protoka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava

ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

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

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

Članak 49.

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

Članak 50.

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

Članak 51.

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

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

Članak 52.

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 što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

Članak 53.

(1) Fakultet može otkazati zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost ili djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(2) Radničko vijeće može uskratiti suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako Fakultet ne dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da zaposleniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako ne dokaže da je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

(3) Ako radničko vijeće odnosno, ako isto nije utemeljeno, sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 54.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 55. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 55.

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

IX. PLAĆE

Članak 56.

Za izvršeni rad na Fakultetu zaposlenik ima pravo na plaću.

Članak 57.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi zaposlenik ima pravo na povećanu plaću i to:

- (1) za otežane uvjete rada – 5% do 20%, ovisno o stupnju otežanosti uvjeta rada, a prema odluci Dekana;
- (2) za prekovremeni rad - 50%;
- (3) za noćni rad - 40%; te
- (4) za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi - 35%

(1) Ako se rad zaposlenika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 58.

(1) Fakultet može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja Fakulteta i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati stimulatívnog dijela plaće donosi Dekan.

(2) Zaposlenicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju, po nalogu Fakulteta, i neke druge dodatne poslove, Fakultet može isplatiti uvećanu plaću, razmjerno obujmu i naravi dodatnih poslova koje oni obavljaju. Odluku o isplati toga dijela plaće donosi Dekan.

(3) Uvećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom Dekana može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

Članak 59.

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

(2) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 60.

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

(2) Ako Fakultet na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada

plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti. Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 61.

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

(2) Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 62.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 63.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka u skladu s odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 64.

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

Potpore

Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na isplatu potpore u jednokratnom iznosu zbog nastanka invalidnosti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana, a njegova uža obitelj potporu za slučaj njegove smrti, u

iznosima koje Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti zaposleniku.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 66.

Zaposlenik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Prigodne nagrade

Članak 67.

Zaposlenik ima pravo na prigodnu godišnju nagradu (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Nagrade zaposlenicima za navršene godine rada na Fakultetu

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na nagradu za navršene godine rada na Fakultetu koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti zaposleniku.

Dnevnica

Članak 69.

Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u iznosu zajamčenom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 70.

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, ako je tako predviđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, u iznosu koji Fakultet prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Članak 71.

Ovisno o financijskom poslovanju Fakulteta Dekan može odlučiti da se pojedina materijalna prava zaposlenika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

XI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 72.

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

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može dati Dekan, a Dekanu odobrenje iz stavka 1. može dati Fakultetsko vijeće.

(3) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Fakultet može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(4) Pravo Fakulteta iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je Dekan saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

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

Članak 73.

(1) Fakultet i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Fakultetom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Fakultetom (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se sklopiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 74.

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je ugovorom Fakultet preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu

najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Fakultet je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 75.

(1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Fakultet može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da Fakultet ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

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

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

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

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

Članak 77.

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

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 78.

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

Članak 79.

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

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 83.

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

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

Članak 84.

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

Članak 85.

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

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

Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 86.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 87.

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

Članak 88.

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

Članak 89.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 90.

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

Otkaz nastavniku

Članak 91.

(1) O otkazu nastavniku odlučuje Dekan na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i Fakultetskog vijeća.

(2) Ako smatra da je zbog utvrđivanja važnih činjenica i donošenje zakonite odluke potrebno, Dekan može odlučiti da se i odluka o otkazu ugovora o radu suradniku i istraživaču donese na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i Fakultetskog vijeća.

(3) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima tri člana.

(4) Dekan imenuje istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka za svaki pojedini slučaj donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka se imenuje s liste članova istražnog povjerenstva, koju na početku mandata Dekana utvrđuje Fakultetsko vijeće na prijedlog Dekana i na kojoj se nalazi šest nastavnika i tri suradnika.

(6) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka utvrđuje sve činjenice važne za donošenje odluke o otkazu ugovoru o radu, te predlaže Dekanu donošenje potrebne odluke.

(7) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka Dekanu podnosi pisano izvješće o utvrđenim činjenicama, provedenim dokazima i prijedlogu odluke u roku od osam dana od dana imenovanja povjerenstva.

(8) Prije donošenja odluke o otkazu, u skladu s člankom 99. ovog Pravilnika, Dekan se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

(9) Odluku o otkazu nastavnicima koji su posebno zaštićeni od otkaza, a koji su kao takvi predviđeni čl. 151. st. 1. Zakona o radu, Dekan, u skladu s člankom 99. ovog Pravilnika, ne može donijeti bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 92.

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

Otkazni rok

Članak 93.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad zaposlenika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 94.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- (1) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo manje od jedne godine;
- (2) mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno jednu godinu;
- (3) mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvije godine;
- (4) dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno pet godina;
- (5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno deset godina; ili
- (6) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Članak 95.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 98.

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

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

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

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

Savjetovanje i suodlučivanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom o otkazu

Članak 99.

(1) Ako je na Fakultetu utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako na Fakultetu djeluje sindikalni povjerenik koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Fakultet je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnom povjereniku u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

(2) Dekan mora radničkom vijeću odnosno, sindikalnom povjereniku koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća dostaviti podatke važne za donošenje odluke o otkazu.

(3) Dekan može donijeti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, odluku o otkazu posebno zaštićenim kategorijama zaposlenika iz članka 151. stavka 1. Zakona o radu.

(4) Suglasnost iz stavka 3. ovog članka može nadomjestiti arbitražna odluka u skladu s odredbama Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 100.

(1) Zaposlenik kojem Fakultet otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Fakultetom.

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

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 101.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 102.

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

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

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 103.

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

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

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

(4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 104.

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

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

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

(4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje na Fakultetu.

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

Članak 105.

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

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

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 104. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

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

Članak 106.

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

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

(3) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

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

Članak 107.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 108.

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

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

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

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

Članak 109.

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

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

(1) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;

(2) udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena; ili

(3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

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

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

Članak 110.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

(1) utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe; ili

(2) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti Dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

(1) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;

(2) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;

(3) redoviti otkaz ugovora o radu; ili

(4) izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

(1) pisano upozorenje;

(2) pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;

(3) raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;

(4) pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet;

(5) prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet; ili

(6) pokretanje postupka popravljavanja odnosno naknade štete.

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

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

Članak 111.

(1) Dekan će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 110. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 110. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 110. stavka 4. ovog Pravilnika.

(2) Dekan u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 110. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 112.

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

Članak 113.

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

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 112. ovog Pravilnika, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta. Ovaj Pravilnik objavit će se i na mrežnim stranicama Fakulteta.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 30.6.2010.

Članak 115.

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

Dekanica

Prof. dr. sc. Dubravka Hrabar

Da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Fakulteta dana 10. studenog 2016. godine te da je stupio na snagu dana 18. studenog 2016. potvrđuje:

Tajnik Fakulteta
Stjepan Lice, dipl. iur.

Klasa: 640-01/16-22/9

Urbroj: 251-55-16-3