

Na temelju članaka 26., 27. i 150. Zakona o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17 i 98/19) (u daljnjem tekstu: Zakon), članka 23. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Agronomskog fakulteta, nakon savjetovanja s Glavnim povjerenikom sindikalne podružnice, Fakultetsko vijeće (u daljnjem tekstu: Vijeće) Sveučilišta u Zagrebu Agronomskog fakulteta (u daljnjem tekstu: Poslodavac), na 4. redovitoj sjednici u ak. godini 2019./2020., održanoj 21. siječnja 2020. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja i privatnosti Zaposlenika, zaštita Zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaća, naknada štete, poslovna tajna, zabrana natjecanja Zaposlenika s Poslodavcem, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Zaposlenika i mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja u vezi s radom.

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

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve Zaposlenike Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu, a to su sve osobe koje temeljem ugovora o radu na određeno i/ili neodređeno vrijeme, s punim i/ili nepunim i/ili skraćenim radnim vremenom obavljaju rad kod Poslodavca, osim ako ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 3.

(1) Poslodavac je obavezan Zaposleniku dati posao te za obavljani rad isplatiti plaću.

(2) Zaposlenik je obavezan poslove preuzete ugovorom o radu obavljati prema uputama ovlaštenih osoba danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno, stručno, odgovorno i savjesno.

(3) Zaposlenik je pored obveza iz stavka 2. ovog članka osobito dužan:

- pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika u vezi s radnim odnosom,
- poštovati organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca,
- raditi s dužnom pažnjom, i to na način kojim ne ugrožava svoj i/ili tuđi život i/ili zdravlje i/ili poslovne prostorije i/ili uređaje i/ili opremu i/ili alate i/ili mjesto rada i/ili što drugo,
- aktivno sudjelovati u timskom obavljanju rada te pomoći savjetom drugom Zaposleniku na njegovo traženje, odnosno korektno se ponašati prema drugim radnicima i/ili poslovnim partnerima Poslodavca,
- štiti poslovne interese i ugled Poslodavca te se suzdržati od svakog postupanja, bilo činjenjem i/ili nečinjenjem i/ili propuštanjem, a koje bi moglo umanjiti ugled Poslodavca i/ili mu na drugi način nanijeti štetu,
- pismeno izvijestiti Poslodavca o svakoj promjeni adrese prebivališta/boravišta ukoliko je ista različita od adrese Zaposlenika naznačene u Ugovoru o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos s Poslodavcem, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom i

posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene ovim Pravilnikom, zakonom, drugim propisom ili posebnim pravilnikom.

(3) Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijeva se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

Oblik i vrsta ugovora o radu

Članak 5.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Poslodavac je dužan Zaposleniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku propisanom posebnim propisom.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

Obvezni sadržaj

Članak 6.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

(1) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom ili ovim Pravilnikom.

(2) 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 8.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a posebno ako se radi o privremenom povećanju opsega poslova ili zamjeni privremeno nenazočnog Zaposlenika i sl.

(2) Poslodavac s istim Zaposlenikom smije sklopiti uzastopni (drugi i idući) ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

(3) 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.

(4) Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

Obveza javnog natječaja

Članak 9.

(1) Poslodavac je obvezan raspisati javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

(2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Provjera sposobnosti

Članak 10.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa provjeriti će se sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi povjerenstvo od najmanje tri člana, koje imenuje Poslodavac.
- (3) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.
- (4) Na osnovu prethodne provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova Poslodavac će donijeti odluku o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.
- (5) Objava informacija o provedenom postupku i odabranom kandidatu oglašava se na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Obveza Zaposlenika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 11.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa Zaposlenik je dužan 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 Zaposlenika dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti Zaposlenika na liječnički pregled.

Evidencija o zaposlenicima

Članak 12.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu te podatke propisane posebnim pravilnikom.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu sa Zaposlenikom koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca, ili ukoliko se Zaposlenik prvi put zapošljava na neko novo radno mjesto, može se ugovoriti probni rad.
- (2) Poslodavac za vrijeme trajanja probnog rada Zaposlenika vrši provjeru radnih sposobnosti Zaposlenika kako bi mogao utvrditi odgovara li Zaposlenik zahtjevima radnog mjesta.
- (3) Zaposlenik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (4) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu i može trajati najviše šest mjeseci, odnosno u trajanju propisanom kolektivnim ugovorom.

Članak 14.

- (1) Probni rad Zaposlenika ocjenjuje neposredno nadređena osoba ili stručno povjerenstvo za provjeru sposobnosti koje imenuje Poslodavac.
- (2) Nezadovoljavanje Zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.
- (4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (5) Poslodavac može, ukoliko Zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu, otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog probnog rada.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 15.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti Zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Zaposlenik je dužan, na poziv Poslodavca, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Ako Poslodavac uputi Zaposlenika na stručno usavršavanje ili školovanje, međusobna prava i obveze uređuju se posebnim ugovorom koji se sklapa u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 16.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je Zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. Iznimno Poslodavac može organizirati rad subotom i nedjeljom posebnom odlukom koju donosi dekan ili osoba koju dekan na to ovlasti.

(4) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

(5) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(6) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima Zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, Zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

(7) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene Zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena. Rad u smjenama uređuje Poslodavac pisanom odlukom, sukladno Zakonu.

Prekovremeni rad

Članak 17.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, Zaposlenik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči Zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavca 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 na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje, dok zaposlenici na drugim radnim mjestima mogu raditi najviše sto osamdeset prekovremenih radnih sati godišnje, odnosno onoliko koliko je propisano valjanim kolektivnim ugovorom.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te Zaposlenik iz članka 16. stavka 6. može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Zaposlenik, ukoliko smatra da je to za njega povoljnije, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada daje 1 sat i 30 minuta redovnog rada koji ulazi u obračun slobodnih dana).

Raspored radnog vremena

Članak 18.

(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 Poslodavac pisanom odlukom.

(4) Poslodavac mora obavijestiti Zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom Zaposlenika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

(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, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja Zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada

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

Noćni rad

Članak 20.

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

(2) Zaposlenike i rad u noćnoj smjeni definira Poslodavac pisanom odlukom, sukladno Zakonu.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 21.

Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta neprekidno, koja se ubraja u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 22.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 23.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 22. ovog Pravilnika.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

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

(4) Ako se tjedni odmor ne može koristiti na način iz st. 3. ovog članka, Zaposlenik ga može koristiti naknadno u dogovoru s Poslodavcem.

Godišnji odmor

Članak 24.

(1) Poslodavac je obvezan izraditi Plan rasporeda godišnjeg odmora do 30. lipnja svake godine za tu godinu.

(2) Poslodavac mora Zaposlenika obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno 20 radnih dana, što se uvećava do najviše 30 dana, ovisno o složenosti posla, dužini radnog staža i posebnim socijalnim uvjetima te uvjetima rada Zaposlenika, predviđenim člankom 25. ovog Pravilnika.

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

(5) 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 4. ovoga članka.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 25.

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje Zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početnih 4 tjedna dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

1. Prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti - 5 dana,
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti - 4 dana,
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 3 dana,
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine - 2 dana,
- ostali poslovi - 1 dan

2. Prema dužini radnog staža:

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

3. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

4. prema uvjetima rada:

– rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je Zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku – 3 dana.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 26.

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako Zaposleniku radni odnos prestaje, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 27.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 28.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac 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 29.

(1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova u dogovoru s Poslodavcem.

(2) 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 s Poslodavcem drukčije ne dogovori, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 30.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 29. stavka 2. ovog Pravilnika Zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 29. stavka 2. ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, 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 Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, Zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 31.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta - 5 radnih dana
- smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbu u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana
- darivanje krvi – 2 radna dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovog članka za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od deset dana godišnje.

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

(4) Zaposlenik po osnovi davanja krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana, koje koristi na dan darivanja krvi i sljedeći radni dan osim ako posebnom pisanom odlukom Poslodavca nije drugačije određeno.

Članak 32.

(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 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 33.

(1) Poslodavac može Zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Studijski dopust

Članak 34.

(1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

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

(2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti ako je usavršavanje predviđeno planom Poslodavca sukladno uvjetima predviđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Zaštita života i zdravlja Zaposlenika

Članak 35.

(1) Poslodavac se obvezuje 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, kolektivnim ugovorima, drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac 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 36.

(1) Svaki Zaposlenik je odgovoran za svoju sigurnost i zdravlje, ali i za sigurnost i zdravlje ostalih Zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Zaštita privatnosti Zaposlenika

Članak 37.

(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 radnicima Poslodavac dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi radnici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju Poslodavac za to posebno opunomoći.

(3) Poslodavac 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) Svaki Zaposlenik dužan je čuvati kao tajnu osobne podatke drugih Zaposlenika kod Poslodavca, a za koje sazna u obavljanju svojih poslova.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 38.

(1) Zaposlenik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca 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 u mogućnosti dostaviti potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad u roku 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.

(3) Nepostupanje Zaposlenika sukladno prethodnim stavcima ovog članka predstavlja skrivljeno ponašanje Zaposlenika te kao takvo opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 39.

Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove Zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 40.

Zaposleniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu 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, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

VIII. PLAĆA

Plaća i naknada plaće

Članak 41.

- (1) Plaća je naknada koju Poslodavac isplaćuje Zaposleniku za obavljeni rad u visini određenoj ugovorom o radu.
- (2) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.
- (3) Plaća za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Dodatak na plaću iz vlastitih sredstava

Članak 42.

- (1) Poslodavac može Zaposleniku, isključivo pod uvjetima i na način propisan važećim općim aktom Poslodavca, isplatiti dodatak na plaću iz vlastitih sredstava Fakulteta.
- (2) Dodatak na plaću iz vlastitih sredstava Poslodavca predstavlja diskrecijsku odluku Poslodavca koja se donosi u odnosu na svakog radnika ponaosob i za svaki mjesec posebno u skladu s procedurom propisanom općim aktom Poslodavca iz st. 1. ovog članka, te kao takav ne predstavlja plaću niti je sastavni dio plaće i na isplatnoj listi iskazuje se odvojeno od plaće.

IX. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost Zaposlenika

Članak 43.

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi. Obveza isplate štete dopijeva primitkom pisanog poziva Poslodavca na plaćanje štete.
- (2) Ako štetu uzrokuje više Zaposlenika, svaki Zaposlenik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog Zaposlenika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Visina štete utvrđuje se jednostrano od strane Poslodavca, a Poslodavac ju određuje na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećenih stvari.
- (5) Ako tih podataka nema, visina štete se utvrđuje slobodnom procjenom Poslodavca ili temeljem vještačenja koje će se obaviti o trošku Zaposlenika koji su prčinili štetu.

Regresna odgovornost Zaposlenika

Članak 44.

- (1) Ukoliko Poslodavac namiri štetu koju je Zaposlenik prouzročio trećoj osobi, Zaposlenik je dužan Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi. Obveza isplate štete dopijeva primitkom pisanog poziva Poslodavca na plaćanje štete.

(2) Poslodavac može Zaposlenika osloboditi naknade štete u cijelosti ili djelomično ako šteta nije učinjena namjerno, ako je Zaposlenik poduzeo sve da se šteta smanji, kao i u slučaju ako bi plaćanjem naknade štete obitelj Zaposlenika bila dovedena u tešku materijalnu situaciju.

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu Zaposleniku

Članak 45.

(1) Ako Zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan Zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

X. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 46.

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

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka Zaposleniku može dati Poslodavac, a Poslodavcu odobrenje iz stavka 1. može dati Fakultetsko vijeće.

(3) Ako Zaposlenik postupi protivno prvom stavku ovog članka, Poslodavac može tražiti od Zaposlenika naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takovoga posla ili da na njega prenese potraživanja zarade iz takovoga posla.

(4) Pravo Poslodavca iz stavka 3. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

(5) 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 Zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslom.

(6) Zakonska zabrana traje dok ugovor o radu ne prestane.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 47.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću Zaposlenika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada Zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i Zaposlenik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom Zaposlenika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- prestankom Poslodavca po sili zakona ili brisanjem iz registra u skladu s posebnim propisima.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 48.

(1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati Zaposlenik i Poslodavac.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 49.

(1) Poslodavac i Zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

(2) Odluka o otkazu ugovora o radu mora biti obrazložena i dostavljena onoj strani kojoj se otkazuje ugovor o radu, a dostava se vrši sukladno članku 59. ovog Pravilnika.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 50.

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

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

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

Skrivljeno ponašanje Zaposlenika kao razlog za otkaz

Članak 51.

Skrivljenim ponašanjem Zaposlenika osobito se smatra:

- neopravdani izostanak s posla,
- učestalo kašnjenje na posao,
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neovlašteno i nezakonito raspolaganje, te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava Poslodavca,
- krađa stvari Poslodavca,
- nepoduzimanje radnji koje je Zaposlenik dužan poduzeti,
- zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene i druge tajne utvrđene zakonom i odlukama Poslodavca,
- zloupotreba korištenja bolovanja i druge privremene spriječenosti za rad,
- nepristojno i nedolično ponašanje međusobno i prema nadređenim osobama te ponašanje koje šteti ugledu Poslodavca,
- unošenje alkohola ili droge u prostorije Poslodavca,
- ometanje jednog ili više Zaposlenika u izvršavanju radnih zadataka,
- nije dostavio liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- svako drugo ponašanje koje se može kvalificirati kao štetno ili nepoželjno za Poslodavca na bilo koji način.

Izvanredni otkaz

Članak 52.

(1) Poslodavac i Zaposlenik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, 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.

(2) Osobito teškim povredama se smatraju povrede iz članka 51. ovog Pravilnika ako su teže naravi te ako su uzrokovale gubitak povjerenja Poslodavca u Zaposlenika, primjerice:

- dulji neopravdani izostanak i samovoljno napuštanja radnog mjesta,
- ako Zaposlenik opetovano ne ispunjava očekivane, prosječne ili normirane rezultate rada, ako Zaposlenik ne mijenja svoj odnos prema radnim obvezama unatoč upozorenjima nadređene osobe, ako Zaposlenik ima negativan odnos prema radnim zadacima i kolegama,
- sudjelovanje, poticanje ili sudioništvo u nasilju prema kolegama i poslodavcu,
- dolazak na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem narkotičkih sredstava,
- prouzročenje materijalne štete Poslodavcu,
- grubo narušavanje ugleda Poslodavca,
- svako drugo ponašanje koje se može kvalificirati kao štetno ili nepoželjno za Poslodavca, a koje dovodi do gubitka povjerenja Poslodavca u Zaposlenika.

(3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku petnaest dana od dana saznanja Poslodavca za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 53.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje Zaposlenika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje Zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 54.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza Zaposleniku.
- (2) Otkazni rok ne teče u slučajevima uređenim Zakonom.
- (3) 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 uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (4) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad Zaposlenika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Postupak prije otkazivanja

Članak 55.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem, Poslodavac je dužan Zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom Zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti Zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (3) Okolnostima zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da pisanim putem upozori Zaposlenika na povredu obveza iz radnog odnosa ili da iznese svoju obranu smatraju se naročito gubitak povjerenja Poslodavca u Zaposlenika, odnos Zaposlenika prema učinjenoj povredi, nastanak materijalne štete Poslodavcu, narušenje ugleda Poslodavca i sl.

Trajanje otkaznog roka

Članak 56.

- (1) Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza, uređeno je Zakonom.
- (2) Ugovorom o radu ili pisanim sporazumom Zaposlenika i Poslodavca može se predvidjeti i duže trajanje otkaznog roka.
- (3) Kada ugovor o radu otkazuje Zaposlenik, otkazni rok iznosi sedam dana, osim ako ugovorom o radu nije uređeno drugačije.

Članak 57.

- (1) Za vrijeme otkaznog roka Zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (2) Poslodavac može donijeti odluku da Zaposlenik za vrijeme otkaznog roka bude oslobođen obveze rada do isteka otkaznog roka.
- (3) U tom slučaju Poslodavac je dužan Zaposleniku isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 58.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika, koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži Zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, Zaposlenik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 59.

(1) O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju Zaposlenici Poslodavca odlučuje Poslodavac, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti Poslodavac.

(2) Sve odluke Poslodavca o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti Zaposlenika, dostavljaju se Zaposleniku u pisanom obliku u poslovnim prostorijama Poslodavca.

(3) Ako nije moguća dostava na radnom mjestu, dostava će se obaviti preporučenom pošiljkom na adresu Zaposlenika, koju je Zaposlenik prijavio Poslodavcu i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Poslodavac. Ukoliko se pismeno iz bilo kojeg razloga vrati neuručeno s naznakom "nepoznat, odselio, odbitak primitka" ili bilo kojom drugom naznakom, smatrat će se da je dostava uredno izvršena s danom predaje pismena na poštu. Dostava odluke smatrat će izvršenom s danom kojim je Poslodavac predao pismeno na poštu, preporučeno, i to bez obzira da li je pošta bila u mogućnosti uručiti Zaposleniku odluku ili ne (zbog promjene adrese, odbijanja preuzimanja pismena, ili drugih načina izbjegavanja primanja pismena).

(4) Ako prilikom pokušaja dostave na radnom mjestu Zaposlenik odbije primitak odluke, odbijanje primitka posvjedočit će dva Zaposlenika i u tom slučaju dostava se smatra uredno izvršenom s danom kojim je Zaposlenik odbio primitak odluke u nazočnosti dvaju svjedoka.

(5) U slučajevima iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka odluka će se istaknuti i na oglasnoj ploči Poslodavca, ali se smatra da je dostava izvršena s danom kako to propisuju stavak 3. i stavak 4. ovog članka.

(6) Ako Zaposlenik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši punomoćniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 60.

(1) Zaposlenik koji smatra da mu je Poslodavac 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 Poslodavca ostvarenje tog prava.

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

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati Zaposlenik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva Zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva Zaposlenika.

Zaštita od diskriminacije

Članak 61.

(1) 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.

(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 stavka 2. 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) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu Zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje kod Poslodavca.

(5) Poslodavac 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.

Zaštita dostojanstva Zaposlenika

Članak 62.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo Zaposlenika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Poslodavac ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih Zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja Zaposlenika Poslodavca prema studentima ili drugim osobama s kojima radnici dolaze u kontakt tijekom svog rada.

(2) Dostojanstvo Zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Poslodavac radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 61. stavka 1. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće 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 te ne smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 63.

(1) Poslodavac 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 radnicima Poslodavca, odnosno predani novim radnicima Poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na web stranici Poslodavca te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

(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 Poslodavac.

Članak 64.

(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) 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.

(4) Svi Zaposlenici 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.

(5) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 3. i 4. 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 65.

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

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

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

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

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

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

- pisano upozorenje,
- pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca,
- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca,
- pokretanje postupka popravljanja 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.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom ili nekim drugim općim aktom Poslodavaca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za Zaposlenika najpovoljnije pravo.

Članak 67.

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

Članak 68.

(1) Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Fakulteta.

(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 13.7.2010. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu donesene 03. 02. 2015. godine.

Dekan

Prof.dr.sc. Zoran Grgić

KLASA: 011-01/20-01/02
URBROJ:251-71-29-01/6-20-1
Zagreb, 21. siječanj 2020.

Pravilnik o radu je objavljen na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Fakulteta 21. siječnja 2020. te je stupio na snagu 29. siječnja 2020.