

Na temelju članka 41. točke 2. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Učiteljskog fakulteta (pročišćeni tekst od 17. siječnja 2025.), u skladu s člancima 26., 27. i 150. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Učiteljskog fakulteta na 9. redovitoj sjednici u akademskoj godini 2024./2025. održanoj 24. lipnja 2025. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu Sveučilišta u Zagrebu Učiteljskog fakulteta (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.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike Fakulteta s kojima je sklopljen ugovor o radu.
- (3) 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 o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz st. 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz st. 2. ovoga članka.

Članak 4.

Zaposlenici su obvezni pristojno i dolično se odnositi jedni prema drugima, studentima, strankama, poslovnim partnerima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje te nanosi šteta ugledu Fakulteta i Sveučilišta u Zagrebu.

- (1) Zaposlenici su dužni čuvati poslovnu i drugu, Statutom Fakulteta, drugim propisima, zaključenim sporazumima s trećim osobama ili ugovorom o radu, utvrđenu tajnu.
- (2) Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili korištenje imovinom poslodavca, unutar i izvan radnog vremena te unutar i izvan prostorija poslodavca.
- (3) Zaposlenici materijalno i kazneno odgovaraju za imovinu poslodavca kojom se služe u svom radu te su dužni imovinu održavati u urednom i ispravnom stanju.
- (4) Poslodavac je dužan prema zaposlenicima postupati u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorima o radu te drugim propisima i pri tome poštivati njihova prava te dostojanstvo i privatnost.
- (5) Zaposlenik ima pravo podnositi predstavke poslodavcu na sve okolnosti koje predstavljaju kršenje njegovih prava, dostojanstva i ostalo, a u postupku propisanom ovim Pravilnikom ili posebnim propisom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

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 6.

- (1) Kad se na Fakultetu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenikom, Fakultet donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.
- (3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 7.

- (1) Nakon provedbe zakonom propisanog postupka za zasnivanje radnog odnosa, Fakultet će odlučiti o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.
- (2) Nepravovremene i nepotpune prijave neće se razmatrati.
- (3) Ishod natječajnog postupka bit će objavljen na mrežnoj stranici Fakulteta.
- (4) Neizabrani kandidat ima pravo osporiti izbor kandidata prigovorom protiv odluke o izboru u skladu s odredbama Zakona o općem upravnom postupku. Dekan rješenjem odlučuje o prigovoru u roku od osam dana od dana izjavljivanja prigovora.
- (5) Protiv rješenja o prigovoru može se pokrenuti upravni spor.

Članak 8.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje Fakultet.
- (3) Pri provjeri sposobnosti iz stavka 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 potrebnima za obavljanje određenih poslova.
- (4) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije 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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (5) Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (6) S istim zaposlenikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (7) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor,

smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (9) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Fakultet s istim zaposlenikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa na Fakultetu do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

Članak 10.

- (1) 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.
- (2) Ako na Fakultetu nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Fakultet nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Fakultet je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Fakultet je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli na Fakultetu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (3) 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.
- (4) Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:
 - (1) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu
 - (2) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 - (3) nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 - (4) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 - (5) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - (6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 - (7) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
 - (8) načinu izračuna plaće prema članku 60. ovoga Pravilnika, dodatcima te ostalim primitcima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo
 - (9) trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 - (10) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 - (11) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
 - (12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 13.

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 14.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fakultet može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.
- (2) Troškove liječničkog pregleda snosi Fakultet.

Članak 15.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa poslodavac ne smije tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 16.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu jest rad kod kojeg zaposlenik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora između zaposlenika i poslodavca, a koji nije prostor Fakulteta prema Zakonu o

- radu i kolektivnom ugovoru.
- (2) Rad na daljinu jest rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i zaposlenik ugovaraju pravo zaposlenika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji zaposlenika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa zaštite na radu prema Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru.
 - (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, povremen ili privremen, ako na prijedlog zaposlenika ili poslodavca, zaposlenik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada ugovorom o radu.
 - (4) Poslodavac odlučuje koji se poslovi mogu obavljati na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu.
 - (5) U slučaju poslovne potrebe, rad na izdvojenom mjestu može biti prekinut i zaposlenik pozvan na rad u prostorije Fakulteta.
 - (6) Prilikom rada na izdvojenom mjestu i na daljinu, zaposlenik je dužan pridržavati se svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.
 - (7) Radno vrijeme i raspored radnog vremena ugovara se na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena zaposlenika na istim poslovima koje radi u prostorijama poslodavca.
 - (8) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti poslodavca i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s poslodavcem dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
 - (9) Za rad iz stavka 8. ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je dužan zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.
 - (10) U slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Članak 17.

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

Članak 18.

- (1) Osobni podatci 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 vezi 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 podatci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

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

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Članak 19.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust u skladu s odredbama zakona.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji zaposlenik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad zaposlenik i Fakultet pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada traje najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su zaposlenik i Fakultet tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, zaposlenik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s odredbama Zakona o radu o otkaznom roku i pravu na otpremninu.

Članak 20.

- (1) Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Fakultet je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (4) Fakultet je dužan zaposleniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena zaposlenika.

Članak 21.

- (1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika, Fakultet imenuje stručnu osobu koja će za vrijeme pripravničkog staža pratiti osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjeriti pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad ako zakonom,

- drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.
- (3) Stručna osoba iz stavka 2. ovog članka mora imati najmanje onaj stupanj stručne sprema koju ima pripravnik.
 - (4) Stručna osoba iz stavka 2. ovog članka mora biti zaposlenik Fakulteta.

Članak 22.

- (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) Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.
- (4) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

VI. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 23.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik Fakulteta obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom na mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu poslodavca 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 poslodavac.
- (3) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.
- (4) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuju se ugovorom o radu.
- (5) Nastavnicima i suradnicima u radno se vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja seminarskih 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.

Članak 24.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na pet radnih dana.
- (3) Ako je predviđeno akademskim kalendarom, nastava se može održavati subotom.
- (4) Raspored i trajanje radnog vremena utvrđuje se odlukom dekana.
- (5) Radom u smjenama (smjenskim radom) smatra se svakodnevni rad koji obavlja nenastavno osoblje naizmjenično tijekom tjedna u prijedpodnevnom (I. smjena) i poslijepodnevnom (II. smjena) dijelu dana. Rad u smjenama utvrđuje se odlukom dekana.
- (6) O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti zaposlenika tjedan dana unaprijed osim u slučaju potrebe za prekovremenim radom.
- (7) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Fakultet je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (8) Pod prijetkom potrebom se, u smislu zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje Fakultet nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 25.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (3) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (4) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju sklapanja ugovora o dodatnom radu.
- (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.
- (6) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (7) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (8) Fakultet je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 26.

- (1) Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako na Fakultetu nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Fakultet nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Fakultet je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Fakultet je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.
- (5) Zaposlenik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

- (6) Fakultet je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan zaposleniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7) Ako zaposlenik Fakultetu uputi naknadni sličan zahtjev, u slučaju nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, Fakultet je dužan zaposleniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva proteklo najmanje 12 mjeseci.

Prekovremeni rad

Članak 27.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev dekana dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava dekana da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev dekan dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drukčije predviđeno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave dekanu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Matični poslodavac može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) Poslodavac kod kojeg zaposlenik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 28.

- (1) Raspored radnog vremena jest raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (4) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (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 stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (8) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

- (9) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored zaposlenika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (10) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme zaposlenika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Fakultet će tom zaposleniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad ako ima potrebu za radom toga zaposlenika.
- (11) 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.
- (12) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 29.

- (1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme korištenja odmora iz st. 1. ovog članka određuje dekan.
- (4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Fakulteta ili ugovorom o radu, uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 30.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi 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) 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 neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije mogao koristiti 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, odnosno 20 radnih dana.

Članak 33.

- (1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo određuje se tako da se na početnih četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po sljedećim osnovama:
- (2) Dužina radnog staža zaposlenika:
 - (1) od 1 do 3 godine - 1 radni dan
 - (2) od 3 do 6 godina - 2 radna dana
 - (3) od 6 do 9 godina - 3 radna dana
 - (4) od 9 do 12 godina - 4 radna dana
 - (5) od 12 do 15 godina - 5 radnih dana

- (6) od 15 do 18 godina - 6 radnih dana
 - (7) od 18 do 21 godina - 7 radnih dana
 - (8) od 21 do 25 godina - 8 radnih dana
 - (9) više od 25 godina – 9 radnih dana.
- (3) Socijalne prilike zaposlenika:
- (1) roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 radna dana
 - (2) roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana
 - (3) zaposleniku s invaliditetom - 3 radna dana.
- (4) Složenost poslova propisanih pravilnikom o ustroju radnih mjesta:
- (1) poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 radnih dana
 - (2) poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti ili visoka stručna sprema – 4 radna dana
 - (3) poslovi za koje je uvjet viša stručna sprema – 3 radna dana
 - (4) poslovi za koje je uvjet srednja stručna sprema – 2 radna dana
 - (5) ostali poslovi – 1 radni dan.
- (5) 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.
- (6) 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 ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (4) Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

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.

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 nakon šest mjeseci neprekidnog rada na Fakultetu.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 37.

- (1) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, ako se nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor zbog razloga navedenih u članku 36. 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.

Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela pri čemu tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, osim ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je zaposlenik 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 40. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Iznimno, 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 prilagođava se organizaciji rada na Fakultetu, odnosno trajanju akademske godine, tako da se godišnji odmori primarno koriste u vrijeme kad se ne održava nastava.
- (2) Dekan utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s ovim Pravilnikom.
- (3) O rasporedu korištenja godišnjeg odmora poslodavac mora obavijestiti zaposlenika najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, odnosno najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Članak 43.

- (1) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke dekana.
- (2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.

- (3) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora sukladno kolektivnom ugovoru.
- (5) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem.
- (6) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust Članak 44.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:
 - (1) sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
 - (2) rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana za svako dijete
 - (3) smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
 - (4) smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
 - (5) selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
 - (6) selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
 - (7) teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
 - (8) nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
 - (9) sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima – 2 radna dana
 - (10) prirodne nepogode – 5 radnih dana
 - (11) darivanja krvi – 2 radna dana
 - (12) odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost – ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine
 - (13) stručnog usavršavanja nenastavnog osoblja.
- (2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, za svako darivanje krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. točke 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.
- (5) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

- (6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (7) Pod pojmom djeteta, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.
- (8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (9) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

Članak 45.

- (1) Pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uređuje se posebnim pravilnikom.
- (2) Pravo na plaćeni studijski dopust u trajanju do mjesec dana zaposleniku odobrava dekan, a u trajanju dužem od mjesec dana, odobrava Fakultetsko vijeće.
- (3) Vrijeme provedeno na plaćenom studijskom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

- (1) Dekan može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Pravo nastavnika na neplaćeni studijski dopust u trajanju do 30 dana odobrava dekan, a u trajanju dužem od 30 dana, Fakultetsko vijeće.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (5) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (6) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (7) Fakultet može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (8) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, Fakultet ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.
- (9) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja u trajanju predviđenim kolektivnim ugovorom.

Odsutnost s posla

Članak 47.

- (1) Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme, mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

- (1) Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće,

- rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, 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) U sporu između Fakulteta i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.
 - (5) Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
 - (6) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
 - (7) Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 49.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Zabrana otkaza

Članak 50.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Fakultetu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 51.

- (1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena

- radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.
 - (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 52.

- (1) Nakon isteka roditelnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Fakultet obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (4) Zaposlenik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 53.

- (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 potvrdu ovlaštenog liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je prije moguće, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

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

Članak 54.

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, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 55.

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

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

Članak 56.

- (1) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.
- (3) Ako Fakultet nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim zakonom.
- (4) U sporu između Fakulteta i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.
- (5) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 57.

- (1) Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Fakultet poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Fakultet zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.
- (4) U sporu između Fakulteta i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odgovarajuća odredba Zakona o radu.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 58.

- (1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Fakultet ne može osigurati odgovarajuće poslove odgovarajuće odredbe Zakona o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.
- (2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 59.

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

X. PLAĆE

Članak 60.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća, dodatci na osnovnu plaću i ostali primitci.
- (2) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Eventualno dodatno uvećanje plaće zaposlenika uređuje se posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- (4) Ostali primitci su primitci koje Fakultet zaposleniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, akata Fakulteta ili ugovora o radu.

Pravo na povećanu plaću

Članak 61.

- (1) Dodatci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:
 1. dodatak za prekovremeni rad 50 %
 2. dodatak za rad u drugoj smjeni kada zaposlenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata) 10 %
 3. dodatak za rad subotom 25 %
 4. dodatak za rad nedjeljom 50 %
 5. dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150 %
- (2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.
- (3) Dodatci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni.
- (4) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
- (5) Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 1. ovoga članka i tako se plaća.
- (6) U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 62.

Sva pitanja u vezi s plaćama zaposlenika, povećanje plaća i naknade plaća uređuju se u skladu s državnim proračunom i gospodarskim politikama Republike Hrvatske, uredbama Vlade Republike Hrvatske, zakonima i kolektivnim ugovorima.

Članak 63.

- (1) Fakultet je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ako Fakultet na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata zaposleniku dostaviti:
 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

- (3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada plaće

Članak 64.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta. Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Fakulteta ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.
- (3) Zaposlenik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (4) Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.
- (5) Ako zaposlenik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.
- (6) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.
- (7) Naknada plaće je naknada plaće u bruto-iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (8) Ukupan trošak naknade plaće jest trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Članak 65.

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.

XI. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 66.

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 Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 67.

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

Pomoć

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na isplatu pomoći u skladu s odredbama važećih propisa.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 69.

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

Prigodne nagrade

Članak 70.

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

Nagrade zaposlenicima za navršene godine rada na Fakultetu

Članak 71.

Zaposlenik ima pravo na nagradu za navršene godine rada na Fakultetu koje su poreznim propisima određene kao jubilarne, i to do iznosa koji se po tim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

Dnevnica

Članak 72.

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 73.

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

XII. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 74.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Fakulteta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja) ako bi negativno utjecali na rad Fakulteta ili ako je riječ o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću izravno konkurrira Fakultetu.
- (2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može dati dekan za rad na Sveučilištu u Zagrebu ili rektor za rad na drugim sveučilištima, osim u slučajevima postojanja međusveučilišnih sporazuma. Dekanu odobrenje iz stavka 1. može dati rektor.
- (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 takvog 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.
- (7) Djelovanje, interesi i obavljanje poslova zaposlenika izvan Fakulteta moraju biti u skladu s odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, Statuta Fakulteta i drugih općih akata.

Članak 75.

- (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 76.

- (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.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 77.

- (1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi 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 podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 78.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 79.

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

Članak 80.

- (1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi 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.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

- (1) smrću zaposlenika

- (2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- (3) kada zaposlenik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža
- (4) sporazumom zaposlenika i Fakulteta
- (5) danom dostave obavijesti Fakultetu o pravomoćnosti 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 82.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 84.

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, tehnoloških 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),
- (3) ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) ili
- (4) ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 87.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 88.

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 89.

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 90.

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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 91.

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

Otkazni rok

Članak 92.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok zaposleniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće,
 2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama,
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojem je Fakultet prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg Fakultet nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 93.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - (1) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno 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,
 - (6) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga 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.
 - (3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.
 - (4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 94.

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

Članak 95.

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

Članak 96.

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 97.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkaže 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 sa sindikalnim povjerenikom o otkazu

Članak 98.

- (1) Ako na Fakultetu djeluje sindikalni povjerenik koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Fakultet je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku te se dužan o toj odluci savjetovati sa sindikalnim povjerenikom u

- slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.
- (2) Dekan mora 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 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 sudska ili arbitražna odluka u skladu s odredbama Zakona o radu.

Otpremnina Članak 99.

- (1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Fakultet isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim u slučaju ispunjenja uvjeta za otpremninu prilikom odlaska u mirovinu.
- (3) 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.
- (4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa Članak 100.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom imaju zaposlenici Fakulteta odlučuje dekan.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa Članak 101.

- (1) Odluke o pravima i obvezama zaposlenika Fakulteta, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu te potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Fakultet upućuje zaposlenicima dostavljaju se u poslovnim prostorima Fakulteta tijekom radnog vremena.
- (2) Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, dostava se vrši preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika koju je zaposlenik prijavio Fakultetu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Fakultet.
- (3) Ako ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta. Protekom roka od tri dana smatra se da je dostava izvršena. Na primjerku istaknute odluke, odnosno drugog akta zabilježiti će se vrijeme isticanja te utvrđenje da se protekom toga roka dostava smatra izvršenom.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa Članak 102.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je Fakultet povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest 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 petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga 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 Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.
- (6) Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan je sud koji je nadležan za radne sporove.
- (7) Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava.

Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 103.

- (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 nasljeđa, 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) Diskriminacija 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 104.

- (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 seksualnog uznemiravanja njegovih zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja zaposlenika Fakulteta prema studentima ili drugim osobama s kojima zaposlenici Fakulteta surađuju tijekom njihovog rada na Fakultetu.
- (2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja na način da Fakultet zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 105. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje seksualne 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 seksualno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.
 - (6) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 105.

- (1) Dekan je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba koje predlaže, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika, dalje u tekstu: Povjerenik).
- (3) Povjerenici mogu biti zaposlenici Fakulteta.
- (4) Fakultet je dužan obavijestiti radnike o imenovanju Povjerenika u roku od osam dana od dana imenovanja.
- (5) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno drugi kontakt Povjerenika bit će u elektroničkom obliku dostavljeni svim zaposlenicima Fakulteta i objavljeni na mrežnoj stranici Fakulteta te će na taj način biti dostupni svim zaposlenicima.
- (6) 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 seksualnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 106.

- (1) Treća osoba koja ima saznanja o uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju može Povjerenike obavijestiti o tome te im staviti na raspolaganje dokazni materijal, i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana.
- (2) Povjerenike se može anonimno obavijestiti o počinjenom uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana uz stavljanje na raspolaganje dokaznog materijala.
- (3) Fakultet osigurava informatičko-tehničke uvjete za mogućnost podnošenja anonimne obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Ako je Povjerenicima poznat identitet osobe koja je bila uznemiravana odnosno diskriminirana, oni će ju u slučaju iz stavka 1. i 2. ovoga članka, kao i kada na druge načine saznaju za uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, kontaktirati radi provođenja savjetovanja.
- (5) Ako uznemiravana osoba ne želi podnijeti pritužbu i ne želi da se u postupku otkrije njezin identitet, Povjerenici mogu iznimno sami podnijeti pritužbu dekanu, ako je riječ o teškim oblicima seksualnog uznemiravanja te ima dovoljno drugih dokaza za postupanje. U tom slučaju zaštitit će se osobni identitet uznemiravane osobe u postupku.
- (6) Stavak 5. ovoga članka primijenit će se i kada Povjerenicima nije poznat identitet osobe koja je podnijela anonimnu prijavu, ali koristeći informatičko-tehničke instrumente može odgovoriti na anonimnu prijavu te pozvati da se uznemiravana osoba javi radi savjetovanja kao i izjašnjenja o tome hoće li podnijeti pritužbu.
- (7) U slučaju kada je protiv zaposlenika ili vanjskog suradnika Fakulteta podnesena jedna ili više anonimnih obavijesti da je počinilo seksualno uznemiravanje, a ne postoje pretpostavke da Povjerenici o tome podnese pritužbu dekanu, Povjerenici mogu, ako to smatraju prikladnim i potrebnim, predložiti dekanu da tog zaposlenika ili vanjskog suradnika obavijesti o anonimnoj obavijesti i njezinoj naravi te da ga upozori na odredbe ovog Pravilnika. Pri tome su Povjerenici i dekan dužni čuvati tajnost identiteta osobe za koju se tvrdi da je bila seksualno uznemiravana kao i identitet treće osobe koja je Povjerenike obavijestila o seksualnom uznemiravanju.

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) Podnositelj pritužbe je dužan učiniti vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja. Teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja leži na prijavljenoj osobi.
- (4) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.
- (5) 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.
- (6) Svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni su 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.
- (7) 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.
- (8) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 6. i 7. 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 seksualno 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 podatci 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.

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
 - (3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili
 - (4) reorganizacija rada na način da podnositelj pritužbe i prijavljena osoba ne dolaze u doticaj.
- (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 seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
 - (2) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili seksualno uznemiravan te će predložiti dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala otkaže 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 seksualnog 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.Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:
 - (1) pisano upozorenje
 - (2) pisano upozorenje s 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 s 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 popravljivanja, odnosno naknade štete.
- (4) 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.
- (5) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 111.

- (1) Dekan će bez odgađanja, 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 seksualnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno 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

seksualnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili seksualno 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 113. 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.

Članak 114.

Lažna prijava povrede prava na zaštitu dostojanstva koja sadrži neistinite činjenične tvrdnje iznesene zlonamjerno predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa kada je podnesena od strane zaposlenika Fakulteta.

Članak 115.

- (1) Fakultet će na mrežnim stranicama učiniti dostupnim i sustav prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.
- (2) Sustav prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja mora biti organiziran i proveden na način da podnositelj pritužbe nakon podnošenja pritužbe nije izložen viktimizaciji.
- (3) Pristup podatcima iz sustava prijave uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja imat će samo Povjerenici i dekan u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 116.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na mrežnim stranicama Fakulteta.
- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu (Klasa: 602-04/16-06/09, Urbroj: 251-378-04/16/2 od 12. veljače 2016.)

Uz suglasnost sindikalnog
povjerenika:
Marko Gregurić, v. pred.

KLASA: 025-03/23-01/01;
URBROJ: 251-378-04/25/02

U Zagrebu, 24. lipnja 2025.

Dekanica

Prof. dr. sc. Blaženka
Filipan-Žignić



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na mrežnim stranicama Fakulteta dana 30. lipnja 2025. i stupa na snagu dana 8. srpnja 2025.