Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne Novine“ 93/14., 127/17. i 98/19.) (u daljnjem tekstu: Zakon) i sukladno članku 117. stavak 4. Statuta Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, a po provedenom savjetovanju sukladno članku 150. Zakona, Dekan Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku 29. ožujka 2022. donosi

PRAVILNIK O RADU
FAKULTETA ZA ODGOJNE I OBRAZOVNE ZNANOSTI
SVEUČILIŠTA JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju radni odnosi na Fakultetu za odgojne i obrazovne znanosti (u daljnjem tekstu Fakultet) kao primjerice:
- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja i invalidnih osoba
- zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće, naknade plaća i ostala pitanje koja se odnose na plaće
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere od diskriminacije
- sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju te
- druga važna pitanja važna za zaposlenike na Fakultetu, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koja obvezuju Fakultet

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

Članak 2.

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na zaposlenike Fakulteta, primjenjuje se na zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se izravno na sve zaposlenike Fakulteta, osim ako prava i obveze za pojedine kategorije zaposlenika ili određenog zaposlenika nisu drugačije utvrđena posebnim zakonom.

(2) Zaposlenik, radnik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: zaposlenik u smislu ovoga Pravilnika je fizička osoba koja je u radnom odnosu i obavlja određene poslove na temelju ugovora o radu.

Članak 4.

Posebnim Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta na Fakultetu uređuje se unutarnje ustrojstvo, nazivi položaja/radnih mjesta, uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje poslova na pojedinim položajima/radnim mjestima, broj izvršitelja i koeficijenti složenosti poslova.

Članak 5.

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

I.1. Temeljna prava i obveza zaposlenika i Fakulteta

Članak 6.

(1) Zaposlenik je dužan osobno, savjesno, odgovorno i stručno obavljati poslove položaja/radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Fakultetom za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Fakulteta, odnosno ovlaštene osobe Fakulteta.
(2) Poslove na položaju/radnom mjestu zaposlenik je dužan obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, opisom posla utvrđenim Pravilnikom/Odlukom o ustrojstvu radnih mjesta i uputama ovlaštene osobe Fakulteta s naravi i vrstom rada.
(3) Zaposlenik ima pravo i obvezu usavršavati svoja znanja i vještine.
(4) Zaposlenici su dužni ponašati se u skladu s akademski prihvatljivim ponašanjem koji se odnose na ljudske i profesionalne odnose među svim članovima akademske zajednice: nastavnicima, studentima i svim zaposlenicima, kao i prema vanjskim suradnicima, izbjegavati svako neprihvatljivo akademsko ponašanje kojim se remeti radni proces, poslovanje Fakulteta ili se nanosi šteta ugledu Fakulteta i dostojanstvu članova akademske zajednice.

Članak 7.

(1) Fakultet je obvezan u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama koje Fakultet daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
(2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
(3) Fakultet je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 8.

(1) Prije stupanja zaposlenika na rad, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
(2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
(3) Prikladnim načinom objave propisa iz stavka 2.ovog članka smatra se objava na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Fakulteta.
(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.
(5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili drugim zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

II. POSEBNE ODREDBE

II.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 9.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom donosi dekan Fakulteta u skladu s Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta Fakulteta.
(2) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima koji su predviđeni zakonom i kolektivnim ugovorom. Prije zasnivanja radnog odnosa može se izvršiti provjera stručnih i drugih sposobnosti kandidata. Postupak raspisivanja i provedba javnog natječaja za izbor nastavnika i suradnika, kao i službenika pobliže je uređen posebnim pravilnicima Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
(2) Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.
(3) Na institut ustupanja zaposlenika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.
(4) Zaposlenika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili zaposlenik kojeg ovlasti neposredni rukovoditelj.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.
(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja i to; za zamjenu privremeno nenazočnog zaposlenika, zbog privremenog povećanja opsega poslova, rada na projektu ograničenog trajanja, ostvarenja određenog poslovnog pothvata.
(2) Fakultet može s osobama izabranim u suradnička zvanja i na suradnička radna mjesta asistenta i poslijedoktoranda sklopiti ugovor na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju
(3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijem prestaje istekom vremena odnosno nastupanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Članak 13.

(1) Fakultet s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 15. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti.
(2) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
(3) Ograničenja iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, odnosno prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati neprekidno duže od tri (3) godine.
(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.
(6) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

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

Oblik ugovora o radu

Članak 15.

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

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan prije početka rada, zaposleniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
(4) Ako Fakultet prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(5) Fakultet je dužan zaposleniku 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 16.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 15. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:
- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Fakultet, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili Pravilnik koji uređuje ta pitanja.
(3) Fakultet ne može bez suglasnosti zaposlenika izmijeniti bilo koji podatak iz stavaka 1. ovoga članka.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

(1) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
(2) Kao posebni uvjeti rada mogu se odrediti:
- završeno odgovarajuće srednje obrazovanje ili završen odgovarajući stručni ili sveučilišni studij
- posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, druga stručna znanja vezana uz djelatnost Fakulteta
- položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i /ili uvjerenja za rad

- radno iskustvo na određenim poslovima ili u struci
- prethodno radno iskustvo u određenom znanstvenom području i znanstvenom polju ili interdisciplinarnom području znanosti za zaposlenike na znanstveno-nastavnim radnim mjestima ili suradničkom radnom mjestu poslijedoktoranda
- akademski stupanj doktora znanosti u određenom znanstvenom području i polju ili interdisciplinarnom području znanosti

(3) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza o podnošenju obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 18.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.
(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Fakultet može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.
(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Fakultet.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 19.

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

II.2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 20.

(1) Fakultet je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito je dužan održavati istraživačke laboratorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, sprječavati opasnosti na radu te provoditi ostale mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji obavlja.
(2) Fakultet je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.
(3) Fakultet je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.
(4) Svaki je zaposlenik obvezan obavljati poslove s dužnom pažnjom, pri čemu je dužan voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih zaposlenika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propust na radu.

(5) Zaposlenik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno se koristiti sredstvima za rad i osobnom zaštitnom opremom, odmah osobno obavijestiti Fakultet o situaciji koja predstavlja rizik za sigurnost i zdravlje o sredstvima rada i osobnim zaštitnim sredstvima koja nisu u ispravnom stanju te provoditi druge propisane ili od poslodavca određene mjere.

Članak 21.

(1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
(2) Fakultet prikuplja i obrađuje podatke o zaposlenicima koji su mu potrebni radi urednoga vođenja evidencija iz područja rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun poreza i prireza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o obrazovanju, osposobljavanju i napredovanju, podatke potrebne za izbor i napredovanje u znanstveno, znanstveno-nastavno, nastavno, suradničko i stručno radno mjesto, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje zaposlenika s poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke vezane za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja te ostale podatke koji se moraju davati drugim institucijama u skladu sa zakonom.
(3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju za to dekan posebno opunomoći.
(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
(6) Fakultet je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
(7) Dekan, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

II.3. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje rodiljnih i roditeljskih prava

Članak 22.

(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.

Članak 23.

(1) 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.

(2) U sporu između Fakulteta i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Članak 24.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 25.

Rodiljna i roditeljska prava zaposlenik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 26.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, 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.

(3) Okolnost iz stavka 1. ovog članka ne sprječava prestanka ugovor o radu na određeno vrijeme istekom vremena na koji je ugovor sklopljen.

Članak 27.

(1) Zaposlenik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog

vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, 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.

Članak 28.

(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Fakultet obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) 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.

(3) 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.

II. 4. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 29.

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

(2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 30.

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.

Članak 31.

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.

Članak 32.

(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 ugovor o radu 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 iz stavka 2. ovoga članka 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.

Članak 33.

(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 ako nije konstituirano radničko vijeće.
(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 odnosno sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 34.

(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 u skladu s člankom 33. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 33. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 35.

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

II.5. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 36.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Probni rad može trajati najviše do šest mjeseci prema vrsti položaja/radnih mjesta kako slijedi:
- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za položaje/ radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednje obrazovanje
- tri mjeseca za položaje/radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
- šest mjeseci za položaja/radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

(3) Rad zaposlenika na probnom radu prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.
(4) Fakultet može uz neposrednog rukovoditelja ovlastiti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad zaposlenika na probnom radu.
(5) Ocjena probnog rad mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada u skladu sa stavkom 1. ovog članka.
(6) Pri ocjenjivanju probnog rada uzimaju se u obzir sljedeći kriteriji:
- kvaliteta rada,
- odnos prema radu
- odnos prema drugim zaposlenicima u ustrojbenoj jedinici
- radna etika
- drugi kriteriji za obavljanje pojedinih poslova koja u utvrđena posebnim aktima Fakulteta

(7) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
(8) Na otkaz iz stavka 7. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 99., članka 100 stavka 1. i članka 104. ovoga Pravilnika.
(9) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 37.

(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 obrazovati se, osposobljavati i usavršavati se 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.

Članak 38.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se obrazovala, Fakultet može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se obrazovao.
(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 39.

(1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se općim aktom ili se određuje ugovorom o radu.
(2) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 40.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

II.6. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 41.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obvezan obavljati poslove na mjestu određenom za obavljanje njegovih poslova (mjesto rada).
(2) Radno vrijeme je i vrijeme u kojem je zaposlenik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.
(3) Radno vrijeme je i vrijeme u kojem je zaposlenik spreman obavljati poslove prema uputama Fakulteta, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili na drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Puno radno vrijeme

Članak 42.

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika je četrdeset sati tjedno.
(2) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet zaposleniku za takav rad dao pisanu suglasnost.
(3) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 43.

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

(2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
(3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet zaposleniku za takav rad dao pisanu suglasnost.
(4) 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.
(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Fakultetom, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
(6) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
(7) 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.

Članak 44.

(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 Fakultetom ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
(2) Fakultet je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 45.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
(3) Zaposlenik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
(4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.
(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 46.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev Fakulteta dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da Fakultet prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev, Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te zaposlenik iz članka 42. stavka 2. i članka 43. stavka 3. ovoga Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 47.

(1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi dekan uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.
(2) Dnevno radno vrijeme traje osam (8) sati, u pravilu je jednokratno i počinje između 7.00 i 9.00 sati, a završava između 15.00 i 17.00 sati.
(3) Za posebne poslove odnosno za pojedine ustrojbene jedince ili pojedine zaposlenike može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.
(4) Drugačiji raspored radnog vremena određuje se pisanom odlukom dekana uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
(5) Fakultet mora obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom zaposlenika.
(6) Slučajem prijeke potrebe za radom zaposlenika smatra se nastanak iznimne i neredovite situacije koja nužno zahtjeva promjenu rasporeda radnog vremena.
(7) U slučaju iz stavka 6. ovog članka Fakultet je o promjeni rasporeda dužan obavijestiti zaposlenika najmanje jedan dan unaprijed.
(8) Fakultet može promijeniti raspored radnog vremena pojedinog zaposlenika na njegov pisani zahtjev i u tom slučaju se ne primjenjuje rok iz stavka 5. ovog članka, ovisno o naravi i vrsti njegova posla.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 48.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena sukladno Zakonu.
(2) Preraspodijeljeno radno vrijemo ne smatra se prekovremenim radom.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 49.

Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 50.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
(2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji, na Fakultetu kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

II.7. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 51.

(1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
(2) Zaposlenik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
(3) Vrijeme odmora iz stavaka 1.i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
(4) Skraćenje radnog vremena uslijed nekorištenja odmora nije moguće.

Dnevni odmor

Članak 52.

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

Tjedni odmor

Članak 53.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati.
(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
(4) Zaposleniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon četrnaest dana neprekidnog rada.
(5) Odlukom dekana utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla zaposlenik obvezan raditi subotom i nedjeljom, a dani tjednog odmora osiguravaju mu se u sljedećem tjednu.

Godišnji odmor

Članak 54.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana (4 tjedna)
(2) Dužina godišnjeg odmora preko 20 radnih dana utvrđuje se prema slijedećim kriterijima:

1) Prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen četverogodišnji sveučilišni dodiplomski ili stručni studij, završen diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno magisterij znanosti 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij (dvogodišnji ili trogodišnji studij) 3 dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola (četiri godine). 2 dana
- ostali poslovi (NKV, PKV, NSS). 1 dan

2) Prema dužini radnog staža:

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

3) Prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
- zaposleniku s invaliditetom čiji je invaliditet utvrđen u skladu s posebnim propisom 3 dana

4) Prema posebnim uvjetima rada:

- zaposleniku za rad na poslovima s posebnim uvjetima na kojima je u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku 3 dana

5) Temeljem posebnog odobrenja dekana

- prema doprinosu zaposlenika u radu do 3 dana

(3) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor zaposlenika može trajati najduže 30 (trideset) radnih dana, odnosno maksimalno 37 (trideset i sedam) radnih dana za slijepe zaposlenike i zaposlenike prema popisu radnih mjesta s posebnim uvjetima rada.
(4) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Fakultetu.

Članak 55.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 54. stavka 4. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
(2) Iznimno od članka 54. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
(3) Fakultet koji je zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 56.

(1) Godišnji odmor iz članka 54. i 55. ovoga Pravilnika zaposleniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o zaposlenikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, 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.
(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 55. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
(5) Kada zaposleniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
(6) Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 57.

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

Članak 58.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, posebnim propisom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 59.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Fakultet je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 60.

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

Članak 61.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 60. ovoga Pravilnika zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 60. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 60. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
(4) 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 rodiljni, 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.
(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na rodiljni, 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.

Članak 62.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Fakultet najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
(2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.
(4) Fakultet mora zaposlenika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
(5) Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Fakultet najmanje dva dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Fakulteta to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 63.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.
(2) Zaposlenik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od deset radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:
- sklapanje braka i životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- smrt roditelja, supružnika/životnog partnera, djeteta, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja bračnog druga/životnog partnera 2 radna dana
- selidbu u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- elementarne opasnosti ili štete od elementarne nepogode 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji 3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- obrana doktorske disertacije 5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita 5 radnih dana
- polaganje ispita na sveučilištu, veleučilištu ili visokoj školi 1 radni dan
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada 2 radna dana
- darivanje krvi 2 radna dana

(3) Pojam brak u smislu ovog Pravilnika odnosi se jednako na brak i izvanbračnu zajednicu u skladu s odredbama Obiteljskog zakona te na životnu zajednicu i neformalnu životnu zajednicu u smislu odredbi Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola i s obzirom na činjenicu da se su učinci braka u sferi uređenja prava i obveza iz radnog odnosa posebnim propisom na jednak način priznati izvanbračnoj zajednici, životnoj zajednici i neformalnoj životnoj zajednici.
(4) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik/životni partner, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici/životni partneri braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici.
(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(6) Zaposlenik je obvezan korištenje plaćenog dopusta opravdati vjerodostojnim dokumentom (vjenčani list, rodni list, smrtni list i sl.) u roku od 30 dana od dana nastanka slučaja.
(7) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja i obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu Kolektivnim ugovorom.
(8) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
(9) Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka je strogo namjensko u cilju oslobađanja od obveze rada.
(10) Zaposlenik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, s tim da prvi koristi na dan darivanja krvi, a drugi odmah iza njega.

Neplaćeni dopust

Članak 64.

(1) Fakultet može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Studijski dopust

Članak 65.

(1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja, suradnje na projektima, upoznavanje s novom opremom, tehnikama ili metodama rada, sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija prema uvjetima utvrđenim Kolektivnim ugovorom.
(2) U slučaju da dopust iz stavka 1. ovog članka neprekidno traje duže od trideset dana, potrebna je prethodna suglasnost Fakulteta.

Članak 66.

(1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu ili poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti plaćeni dopust.
(2) Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu po svakoj od osnova navedenim u stavku 1. ovog članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u slučaju nastavka boravka u inozemstvu nakon jedne godine, zaposleniku se priznaje pravo na neplaćeni dopust.
(3) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti Fakulteta, dužan je na zahtjev Fakultetu vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako ga Fakultet ne oslobodi te obveze ako je razlog više sile ili teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.
(4) Odluku o oslobađanju povrata troškova iz stavka 3. ovog članka donosi dekan.

Slobodna studijska godina

Članak 67.

(1) Nastavnici Fakulteta izabrani u znanstveno/umjetničko-nastavna zvanja docenta, izvanrednog profesora, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom zvanju te nastavnom zvanju predavača i višeg predavača mogu jednom u svakih sedam godina koristiti slobodnu plaćenu studijsku godinu *(sabbatical)* nakon šest godina efektivnog rada u znanstveno-nastavnom zvanju i nastavnom zvanju i odgovarajućem radnom mjestu na Fakultetu.
(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka pravo na korištenje slobodne studijske godine ne ostvaruje zaposlenik poslije isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio 65. godina života.
(3) Slobodna studijska godina koristi se u svrhu znanstvenog, nastavnog ili stručnog rada (npr. rad na znanstvenom projektu, pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).
(4) Korištenje slobodne studijske godine odobrava dekan.
(5) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječene plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 mjeseca.
(6) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza.
(7) Nakon korištenja slobodne studijske godine, nastavnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko vremena koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini, osim ako zbog prestanka ugovora o radu po sili zakona ili odlukom Fakulteta isto nije moguće.

II.8. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 68.

(1) Fakultet je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.
(2) Fakultet je dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Fakultet izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje zaposlenici ili zaposleniku za obavljeni rad.
(4) Odredba posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ili drugoga propisa protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 69.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 70.

(1) Fakultet je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
(2) Fakultet koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 71.

(1) Fakultet može posebnom odlukom odrediti da će zaposlenicima isplaćivati naknadu za topli obrok.
(2) Svi zaposlenici imaju pravo na sistematski pregled na način utvrđen Kolektivnim ugovorom.

Pravo na povećanu plaću

Članak 72.

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

Naknada plaće

Članak 73.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.
(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta.
(3) 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.
(4) 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.
(5) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini prosječene plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

Zabrana prijeboja

Članak 74.

(1) Fakultet ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
(2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 75.

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

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 76.

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada u skladu s Kolektivnim ugovorom.
(2) Zaposlenik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno posebnom Zakonu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 77.

Zaposleniku koji po nalogu Fakulteta i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Fakulteta isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno posebnim propisima.

II.9. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 78.

(1) Zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Fakulteta.
(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Fakultetu, a zaposlenik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
(4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.
(5) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Fakulteta, zaposlenik je dužan obavijestiti Fakultet te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
(6) Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.

(7) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 79.

Ako Fakultet prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

II.10. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Članak 80.

(1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Fakulteta za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).
(2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
(3) Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Fakultet znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
(5) Fakultet može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
(6) Zabrana da zaposlenik bez odobrenja Fakulteta obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.)

Članak 81.

(1) Fakultet i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Fakultetom (ugovorna zabrana natjecanja).
(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.
(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.
(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje zaposlenika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa Fakulteta ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese Fakulteta, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje zaposlenika.
(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili zaposlenik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati Fakultet.

Članak 82.

(1) Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je Fakultet ugovorom 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 83.

(1) Ako zaposlenik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je Fakultet teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.
(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Fakultet otkaže ugovor o radu, a nema za to Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 82. ovoga Pravilnika.

Članak 84.

(1) Fakultet može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika.
(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 82. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave zaposleniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 85.

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.
(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Fakultet može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Fakultet ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora zaposlenik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

II.11. NAKNADA ŠTETE

Članak 86.

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

(2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
(5) Zaposlenik koji je saznao za štetu, obvezan ju je prijaviti neposrednom rukovoditelju.

Članak 87.

(1) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu zaposlenika da štetu nadoknadi, utvrđuje Fakultet u posebnom postupku.
(2) Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem,
(3) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Fakultet može utvrditi visinu štete u paušalnom iznosu.
(4) Ako je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Fakultet pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete. Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 88.

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

Članak 89.

Zaposlenik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno i da zaposlenik do tada nije uzrokovao štetu ako:

- šteta se može u cijelosti ili djelomice otkloniti radom na Fakultetu i sredstvima rada Fakulteta
- zaposlenik je u teškoj materijalnoj situaciji te bi ga isplata naknade štete dovela u oskudicu
- zaposlenik je invalid, stariji zaposlenik, samohrani roditelj ili skrbnik ili se radi o manjoj šteti.

Članak 90.

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Fakultet je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

II.12. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 91.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 92.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati zaposlenik ili Fakultet.
(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i mora sadržavati:
- podatke o sporazumnim stranama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

(3) Sporazum o prestanku ugovor o radu potpisuju zaposlenik i dekan.

Članak 93.

Fakultet i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 94.

(1) 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 uvjetovani 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).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
(3) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(4) Fakultet koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.
(5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 95.

(1) Fakultet i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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.
(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 96.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 97.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 98.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog 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 ili 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 99.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
(2) Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 100.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
(4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad zaposlenika kojeg je Fakultet u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 101.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
   1) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine,
   2) mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu,
   3) mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine,
   4) dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno pet godina,
   5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno deset godina te

6) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je na Fakultetu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
(3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
(4) 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.
(5) Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za Fakultet od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.
(7) 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 102.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka 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 koji odredi Fakultet, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu 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 odredilo Fakultet, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 103.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakultet nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.
(2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 104.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi

mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

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

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

Otpremnina

Članak 105.

Zaposlenik kojem Fakultet otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu, a najmanje u iznosu utvrđenom Zakonom o radu ili Kolektivnom ugovoru.

Kolektivni višak zaposlenika

Članak 106.

(1) Ako bi u razdoblju od devedeset dana na Fakultetu mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset zaposlenika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenika.

(2) Postupak kolektivnog otkazivanja provodi se u postupku i na način utvrđen Zakonom.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 107.

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

(2) Fakultet je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

II.13. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Članak 109.

(1) Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.
(2) Lakše povrede radnih obveza primjerice su:
- neopravdano kašnjenje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja,
- ometanje rada drugih zaposlenika neprimjerenim i neprihvatljivim ponašanjem u akademskoj zajednici,
- druga postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta ili ugovora o radu, a koja zbog svoje naravi nisu takva da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 110.

(1) Teške povrede radnih obveza primjerice su:
- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Fakulteta,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanka s posla pet radnih dana uzastopce,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Fakulteta,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Fakulteta od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije zaposlenika,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena,
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose zaposlenika,
- odnosno sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Fakulteta ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje

sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Fakultetu, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada.

(2) Sve navedeno može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

(3) Ukoliko je neka od povreda utvrđena Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku kao stegovno djelo i za koju je predviđena stegovna mjera, postupak protiv nastavnika i suradnika vodit će se sukladno navedenom Pravilniku, osim u postupku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

II.14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Članak 112.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 111. ovoga Pravilnika, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

Članak 113.

(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 poslodavcu 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 nastaloga 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 iz članka 116. ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

II.15. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJEI ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 114.

(1) Diskriminacijom se u smislu ovog Pravilnika smatra stavljanje u nepovoljan položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog

uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, obrazovanju, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanje rodnog identiteta, spolne orijentacije ili drugih osobina. Također diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju navedenih osnova.

(2) Diskriminacija obuhvaća izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, viktimizaciju, segregaciju, propuštanje razumne prilagodbe, poticaje na diskriminaciju, višestruku diskriminaciju te ostale oblike diskriminacije zabranjene Zakonom o suzbijanju diskriminacije.
(3) Zabranjena je diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.
(4) Zabranjena je diskriminacija zaposlenika, vanjskih suradnika, osobe koja traži zaposlenje kod poslodavca te studenata i osoba koje se prijavljuju na studij.
(5) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja diskriminaciju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.
(6) Lažna prijava povrede prava iz ovoga Pravilnika predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.
(7) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja diskriminaciju ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju
(8) Fakultet je dužan osigurati uvjete rada i radno okruženje bez diskriminacije.
(9) Zaštita propisana stavkom 7. ovoga članka uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i vođenje brige o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu nadzora zaposlenika i imovine te o svim drugim pitanjima uvjeta rada koji, izravno ili neizravno, mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima diskriminacije.

Članak 115.

(1) Fakultet je dužan štititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja poslova tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 110. stavka 1. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod uznemiravanjem se smatra i vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje i drugo s akademskog aspekta neprihvatljivo ponašanje koje nije uzrokovano nekom od osnova iz članka 110. stavka 1. ovog Pravilnika, a negativno utječe na zaposlenikovo psihičko ili tjelesno zdravlje ili dovodi do povrede njegovih prava.
(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 116.

(1) Za Fakultet, dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika

(2) Ovlaštenik iz stavka 1. ovlašten je u ime dekana primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije na radu odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba).
(3) Ovlaštenik je dužan nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim zaposlenicima koji mu se obrate.

Članak 117.

(1) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji uključujući uznemiravanje i spolno uznemiravanje podnosi pritužbu ovlašteniku.
(2) Ovlaštenik je dužan zaprimljenu pritužbu bez odgode dostaviti zaposleniku protiv kojeg je podnijeta uz zahtjev da se o navodima očituje.
(3) Pritužbe i očitovanje na pritužbu podnose se u pisanom obliku ovlašteniku, koji će razmotriti pritužbu i očitovanje na pritužbu, uzeti izjave stranaka i svjedoka ili na drugi način utvrditi činjenično stanje.
(4) U slučaju postojanja diskriminacije odluka se mora donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave pritužbe, a u slučaju postojanja uznemiravanja, spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana dostave pritužbe i predložiti čelniku primjerene mjere iz članka 121. ovog Pravilnika
(5) Ovlaštenik provodi postupak na način da jamči tajnost postupka i zaštitu privatnosti svake osobe u postupku vodeći računa da u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti poslodavca.
(6) Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude sindikalni povjerenik.
(7) Zaposlenik se mora odazvati pozivu ovlaštenika.
(8) Postupanje protivno obvezi iz stavka 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje ovlaštenika u postupku predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
(9) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji može u svakom trenutku povući svoju pritužbu s tim da zadržava pravo njegovog ponovnog podnošenja.

Čanak 118.

(1) Svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik će sastaviti zapisnik. Zapisnik potpisuje ovlaštenik, a svaki zaposlenika potpisuje iskaz koji je dao.
(2) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je ovlaštenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupcima koji se provode temeljem ovog Pravilnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.
(3) Ovlaštenik je na zahtjev dužan dostaviti prikupljene podatke tijelima za suzbijanje diskriminacije te sudu.

Članak 119.

(1) Ovlaštenik može, ukoliko smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke o pritužbi, predložiti dekanu određivanje privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).
(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka su:

1. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze rada;
2. udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je tužba podnesena;
3. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je tužbu podnio;

4. druge mjere prikladne za zaštitu podnositelja pritužbe.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. točke 1. i 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka.
(4) U slučaju primjene privremenih mjera iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Članak 120.

(1) Nakon provedenog postupka ovlaštenik donosi pisanu odluku o postojanju diskriminacije.
(2) Ako ovlaštenik utvrdi da ne postoji diskriminacija, odlukom odbija pritužbu.
(3) Ako povjerljivi savjetnik utvrdi da postoji diskriminacija podnositelja pritužbe, donosi odluku kojom usvaja pritužbu te navodi sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran. Ovlaštenik može predložiti dekanu koju od mjera treba primijeniti.
(4) Odluku o postojanju diskriminacije, ovlaštenik dostavlja strankama u postupku te dekanu.

Članak 121.

(1) Ako je utvrđena diskriminacija, prema zaposleniku se može primijeniti jedna ili više od slijedećih mjera:

1. pismo upozorenja 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. izvršiti drugačiji raspored rada zaposlenika, ako priroda posla to omogućuje
4. izvršiti razmještaj zaposlenika u radnom prostoru
5. redoviti otkaz ugovora o radu u slučaju težih oblika uznemiravanja i spolnog uznemiravanja iz članka 117. ovog Pravilnika

(2) Dekan će nakon provedenog postupka na temelju odluke i prijedloga ovlaštenika, poduzeti mjere iz ovog članka.

Članak 122.

(1) Ako dekan ili njihov ovlaštenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od osam dana od prekida rada.
(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovog članka.

Članak 123.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
(2) U slučaju spora oko stavljanja zaposlenika u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika radi obraćanja zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Fakultet koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao Fakultet, a na zaposleniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Fakultet ne vodi evidenciju na način propisani ovim Pravilnikom, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Članak 124.

(1) Na prenošenje ugovora na novog poslodavca, ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.
(2) Odredbe Zakona na odgovarajući način primjenjuju se i na ustanove i druge pravne osobe.

Suglasnosti sindikata s odlukom Fakulteta

Članak 125.

(1) Ako je Fakultet zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Fakulteta, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.
(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Fakulteta.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 126.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

III. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 127.

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

IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te ostalih općih akata Fakulteta.

Članak 129.

Ako na Fakultetu nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 130.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose na istovjetan način na koji je Pravilnik donesen.
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od 16. siječnja 2015. godine.

Članak 131.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Fakulteta.

DEKAN

Prof. dr. sc. Damir Matanović

Dana 4. travnja 2022. godine Sindikalni povjerenik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja Sindikalne podružnice Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku dao je suglasnost na Pravilnik o radu.

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Fakulteta dana 8. travnja 2022. godine te je stupio na snagu dana 16. travnja 2022. godine.

TAJNICA

Gordana Šoštarko, dipl.iur.

KLASA: 003-05/22-01/03
URBROJ: 2158-63-01-22-01

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE....3
I.1. Temeljna prava i obveza zaposlenika i Fakulteta....4
II. POSEBNE ODREDBE....5
II.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA....5
Sklapanje ugovora o radu....5
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme....6
Ugovor o rada na određeno vrijeme....6
Oblik ugovora o radu....6
Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu....7
Obveza o podnošenju obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima....8
Podaci koji se ne smiju tražiti....8
II.2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI....8
II.3. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA....9
Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje rodiljnih i roditeljskih prava....9
Zabrana otkaza....10
II.4. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD....11
II.5. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD....13
II.6. RADNO VRIJEME....14
Pojam radnog vremena....14
Puno radno vrijeme....14
Nepuno radno vrijeme....14
Skraćeno radno vrijeme....15
Prekovremeni rad....16
Raspored radnog vremena....16
Preraspodjela radnog vremena....17
Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika....17
Rad u smjenama....17
II.7. ODMORI I DOPUSTI....17
Stanka....17
Dnevni odmor....17
Tjedni odmor....18
Godišnji odmor....18
Plaćeni dopust....21

Neplaćeni dopust 22
Studijski dopust 22
Slobodna studijska godina 23
II.8. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE 23
Određivanje plaće 23
Isplata plaće i naknade plaće 23
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini 24
Pravo na povećanu plaću 24
Naknada plaće 24
Zabrana prijeboja 25
Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću 25
Naknada za prijevoz i službeni put 25
Upotreba privatnog vozila u službene svrhe 25
II.9. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA 25
II.10. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM 26
II.11. NAKNADA ŠTETE 27
II.12. PRESTANAK UGOVORA O RADU 29
Redoviti otkaz ugovora o radu 29
Izvanredni otkaz ugovora o radu 30
Neopravdani razlozi za otkaz 30
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme 30
Postupak prije otkazivanja 30
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza 31
Otkazani rok 31
Najmanje trajanje otkaznog roka 31
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora 32
Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza 32
Sudski raskid ugovora o radu 32
Otpremnina 33
Kolektivni višak zaposlenika 33
Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava 33
II.13. POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA 33
II.14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA 35
II.15. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA 35
Suglasnosti sindikata s odlukom Fakulteta 39
Zastara potraživanja iz radnog odnosa 39
III. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU 40
IV. ZAVRŠNE ODREDBE 40