SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET ZA ODGOJNE I OBRAZOVNE ZNANOSTI

PRAVILNIK O RADU
FAKULTETA ZA ODGOJNE I OBRAZOVNE ZNANOSTI

Osijek, studeni 2026.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23) i sukladno članku 99. stavku 4. Statuta Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti u sastavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, pročišćeni tekst, a po provedenom savjetovanju sukladno članku 150. i 153. stavku 3. Zakona, Dekanica Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti u sastavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku 5. studenoga 2026. godine 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 sastavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku (u nastavku teksta: 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 Fakulteta, 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 ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na zaposlenike Fakulteta, primjenjuje se na zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuje 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 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 Fakulteta uređuje se unutarnje ustrojstvo, nazivi položaja/radnih mjesta, uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje poslove 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 o ustrojstvu radnih mjesta i uputama ovlaštene osobe Fakulteta u skladu 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 akademskim 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, i 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 zaposleniku u radnom odnosu 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 u ustrojbenim jedinicama Fakulteta 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 je predviđen 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 službenika i namještenika na Fakultetu pobliže se određuje posebnim pravilnikom koji donosi Senat 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 kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
(4) S istim zaposlenikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
(6) Fakultet može s osobama izabranim na suradnička radna mjesta asistenta i višeg asistenta sklopiti ugovor na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.
(7) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena odnosno nastupanjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Članak 13.

(1) Opravdanim razlozima za produljenje ugovora o radu asistenta, uz razloge navedene u Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje, mogu biti:
   1. spriječenost mentora u obavljanju nastavnog i znanstvenog/umjetničkog rada (bolest, odsutnost i sl.)
   2. nepredviđene okolnosti u eksperimentalnom dijelu izrade doktorskog rada (oprema, izvedba eksperimentalnog dijela doktorskog rada)
   3. izrada doktorskog rada izvan matične ustanove (na drugom visokom učilištu u zemlji i inozemstvu)
   4. boravak na neplaćenom studijskom dopustu
   5. nemogućnost obavljanja istraživanja zbog izvanrednih okolnosti (epidemije bolesti, potres, poplava i drugih sličnih okolnosti.

(2) Na zahtjev nastavnika zaposlenog na radnom mjestu višeg predavača, opravdanim razlogom za mirovanje rokova za izbor na više nastavno radno mjesto predavača savjetnika smatrat će se razdoblje do stupanja na snagu dopuna Nacionalnih sveučilišnih, znanstvenih i umjetničkih kriterija kojima se propisuju kriteriji za taj izbor.

Članak 14.

(1) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
   1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika
   2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(2) 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.

(3) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Fakultet s istim zaposlenikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa na Fakultetu do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(4) 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 15.

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 s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Oblik ugovora o radu

Članak 16.

(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 s zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(6) Ako Fakultet sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja zaposlenika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja zaposlenika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome da li se ugovor sklapa na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Fakultet, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne plaće utvrđen na temelju pripadajućeg koeficijenta iz uredbe Vlade Republike Hrvatske i osnovice iz kolektivnog ugovora, naznake o dodacima na plaću utvrđenim Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama i važećim kolektivnim ugovorima te razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 45. ovoga Pravilnika, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, Fakultet i zaposlenik mogu ugovoriti pravo zaposlenika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 18.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora zaposlenika i Fakulteta, a koji nije prostor Fakulteta.
(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Fakultet i zaposlenik ugovaraju pravo zaposlenika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji zaposlenika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog zaposlenika ili Fakulteta, zaposlenik i Fakultet ugovore takvu vrstu rada.
(4) Poslovi koji su Zakonom ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.
(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Fakultet može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Fakultet je zaposleniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 19.

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 17. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:
   1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost zaposlenika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim zaposlenicima i Fakultetom, kao i trećima u poslovnom procesu
   2. načinu evidentiranja radnog vremena
   3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Fakultet dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada zaposlenika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
   4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Fakultet dužan naknaditi zaposleniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
   5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlenike Fakulteta
   6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:
   1. podatke iz članka 17. stavka 1. ovoga Pravilnika
   2. podatak o pravu zaposlenika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
   3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu zaposlenik i Fakultet mogu ugovoriti.

(3) Odredbe Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Obveze i prava Fakulteta prema zaposlenicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 20.

(1) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće zaposlenika koji u prostoru Fakulteta radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja zaposlenik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za zaposlenika koji u prostoru Fakulteta radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Fakultet je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji zaposleniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Fakultet je dužan zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 19. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Fakultet ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Fakulteta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i Fakulteta i samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.
(5) Fakultet je zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje zaposlenika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje zaposlenika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
(6) Fakultet je zaposleniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan zaposleniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 21.

(1) Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
(2) Zaposlenik koji radi u prostoru Fakulteta može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Fakulteta izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:
    1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
    2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
    3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu.
(3) Zaposlenik koji je s Fakultetom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Fakulteta da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Fakulteta.
(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Fakultet je dužan zahtjev zaposlenika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan zaposleniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
(5) Ako Fakultet prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Fakultet i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru Fakulteta.

Dodatan rad zaposlenika

Članak 22.

(1) Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu na Fakultetu, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
(2) Sa zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, zaposlenikom koji radi u nepunom radnom vremenu iz članka 53. ovoga Pravilnika te zaposlenikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
(3) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Fakultet o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Fakultet može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu.
(5) Ako je zahtjev Fakulteta postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja zaposlenika s Fakultetom, na prava i obveze zaposlenika i Fakulteta na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.
(6) Ako je zahtjev Fakulteta postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
(7) Fakultet je dužan zaposleniku koji je zaposlen u dodatnom radu dužan, na zahtjev zaposlenika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga zaposlenika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 23.

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 17. stavka 1. ovoga Pravilnika.
(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. i 14. ovoga Pravilnika.
(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom radnom vremenu.
(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, zaposlenik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.
(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je zaposlenik dostavio Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
(11) Zaposlenik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
(12) Fakultet je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.
(13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 56. stavaka 7., 8. i 9. ovoga Pravilnika.
(14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 57. ovoga Pravilnika.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u dodatnom radu

Članak 24.

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
(2) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
(3) Na zaposlenika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 52. stavaka 1. ovoga Pravilnika.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 25.

(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 odnosno umjetničkom području i polju ili odgovarajućem polju u interdisciplinarnom području znanosti i umjetnosti za zaposlenike na znanstveno-nastavnim odnosno umjetničko-nastavnim radnim mjestima ili suradničkom radnom mjestu višeg asistenta
   - 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 i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza o podnošenju obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 26.

(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 27.

(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 28.

(1) Fakultet je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti zaposlenika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito je dužan održavati uređaje, opremu, 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 se 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 Fakulteta određene mjere.

Članak 29.

(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 na znanstveno-nastavno odnosno umjetničko-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 30.

(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 31.

(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.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 32.

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

Članak 33.

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

Zabrana otkaza

Članak 34.

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

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu

Članak 35.

(1) Zaposlenik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.
(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 36.

(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Fakultet obavijestiti najmanje 30 dana ranije.
(3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
(4) Zaposlenik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 37.

(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 38.

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 39.

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 40.

(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 41.

(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 42.

(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 41. ovoga 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 41. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 43.

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

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 44.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 114. stavka 1. ovoga Pravilnika.
(3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 72. ovoga Pravilnika te korištenja prava na pružanje osobne skrbi ili odsutnosti s posla zbog hitnih obiteljskih razloga sukladno Zakonu.
(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.
(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji zaposlenik obavlja.
(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, zaposlenik i Fakultet pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
(8) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
(9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 111., članka 112. stavka 1. i članka 116. ovoga Pravilnika.
(10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
(11) Ako su zaposlenik i Fakultet tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, zaposlenik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 113. ovoga Pravilnika, dok pravo na otpremninu ostvaruje isključivo ako je prethodno proveo u neprekidnom radu na Fakultetu duže od dvije godine, osim ako je otkaz uvjetovan razlozima iz članka 115. stavka 1. podstavka 3. Zakona o radu.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 45.

(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.
(4) Fakultet je dužan zaposleniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena zaposlenika.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 46.

(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.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 47.

(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.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 48.

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

II.6. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 49.

(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 50.

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika je četrdeset sati tjedno.
(2) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 51.

(1) Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
(2) 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.
(3) 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.
(4) 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.
(5) 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.

Raspored radnog vremena

Članak 52.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
(3) 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.
(4) 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.
(5) Za posebne poslove odnosno za pojedine ustrojbene jedinice ili pojedine zaposlenike može se odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena.
(6) Drugačiji raspored radnog vremena određuje se pisanom odlukom dekana uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
(7) Fakultet mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 3. i 4. ovoga članka.
(8) Iznimno od stavka 7. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Fakultet je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
(9) Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Fakultet nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.
(10) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona, zaposlenik i Fakultet moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno

kada se zbog prirode posla komunikacija sa zaposlenikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 53.

(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 obvezan 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.
(3) Zaposlenik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme na Fakultetu proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
(4) Fakultet je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan zaposleniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
(5) Ako zaposlenik Fakultetu uputi naknadni sličan zahtjev, a Fakultet nije u mogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je zaposleniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva zaposlenika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 54.

(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 55.

(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 osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(6) Fakultet može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
(7) Zaposleniku koji na Fakultetu obavlja dodatan rad ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 56.

(1) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
(2) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
(3) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
(4) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
(6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored zaposlenika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme zaposlenika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Fakultet će tom zaposleniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga zaposlenika.
(9) Ako je zaposlenik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 57.

(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.
(3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Zaštita određenih kategorija zaposlenika

Članak 58.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.
(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, zaposlenik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te zaposlenik koji radi u dodatnom radu, mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
(3) Zaposlenik s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji pruža osobnu skrb iz članka 21. ovoga Pravilnika, a koji je na Fakultetu u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Fakulteta, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme zaposlenika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
(4) Zaposlenik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.
(5) Fakultet je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena zaposlenika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.
(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, zaposlenik koji je s Fakultetom privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može Fakultetu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Fakultet.
(7) Fakultet je, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti zaposleniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Rad u smjenama

Članak 59.

(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 60.

(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 61.

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

Tjedni odmor

Članak 62.

(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 63.

(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 sljedećim 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 sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani preddiplomski i diplomski studij odnosno magisterij znanosti 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij (dvogodišnji ili trogodišnji studij), sveučilišni prijediplomski studij, stručni prijediplomski 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 godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Fakultetu.

Članak 64.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 63. 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 65. 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 65.

(1) Godišnji odmor iz članka 63. i 64. 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 64. 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 66.

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

Članak 67.

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 68.

(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 69.

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 70.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 69. 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 69. 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 69. 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 71.

(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 72.

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).
(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 supružnika/životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
- smrt, djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja 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 ili veleučilištu 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 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 smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust po osnovi svakog darivanja krvi i 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, osposobljavanja i usavršavanja te 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 svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, s tim da prvi koristi na dan darivanja krvi, a drugi odmah iza njega, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Fakultetom.

(11) Pod darivanjem krvi iz stavka 10. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(12) O namjeri darivanja krvi zaposlenik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Fakultet najmanje tri dana unaprijed.

(13) Plaćeni dopust iz stavka 1. i 2. ovoga članka zaposlenik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 73.

(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.
(3) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
(4) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
(5) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.
(6) Fakultet može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
(7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, Fakultet ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 74.

(1) Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Studijski dopust

Članak 75.

(1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja, suradnje na projektima, upoznavanja 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 Fakultetskog vijeća.

Članak 76.

(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 Fakulteta 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 razlog.
(4) Odluku o oslobađanju povrata troškova iz stavka 3. ovog članka donosi dekan uz prethodnu suglasnost Fakultetskog vijeća.

Slobodna studijska godina

Članak 77.

(1) Nastavnici Fakulteta izabrani na znanstveno-nastavna odnosno umjetničko-nastavna radna mjesta docenta, izvanrednog profesora, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom izboru mogu jednom u svakih sedam godina koristiti slobodnu plaćenu studijsku godinu *(sabbatical)* nakon šest godina efektivnog rada na Sveučilištu odnosno na Fakultetu.
(2) Slobodna studijska godina koristi se u svrhu znanstvenog ili umjetničkog rada (npr. rad na znanstvenom projektu, pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).
(3) Korištenje slobodne studijske godine odobrava Fakultetsko vijeće.
(4) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječene plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 mjeseca.
(5) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza.
(6) 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

Plaća

Članak 78.

(1) Plaća je primitak zaposlenika koji Fakultet isplaćuje zaposleniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. Fakultet je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u bruto iznosu.
(2) Plaća zaposlenika sastoji se od:
   1. osnovne plaće
   2. dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama
   3. ostalih primitaka u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, općim propisom o radu i kolektivnim ugovorom.
(3) Osnovna plaća zaposlenika u punom radnom vremenu predstavlja umnožak osnovice utvrđene kolektivnim ugovorom i koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen, a koji je utvrđen uredbom Vlade Republike Hrvatske. Ako je tako obračunata plaća manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.
(4) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatke na osnovnu plaću isključivo pod uvjetima, na način i u visini utvrđenoj Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama i važećim kolektivnim ugovorima, a koji obuhvaćaju:
   1. dodatak za radni staž (0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža)
   2. dodatak za učinkovitost rada (promicanje na temelju ostvarenih bodova u postupku godišnjeg ocjenjivanja) koji se ostvaruje i obračunava sukladno ljestvici iz članka 19. stavka 7. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama
   3. dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, pod uvjetom da taj stupanj obrazovanja nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje rada radnog mjesta, i to u visini od:

- 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji);
- 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti;
- 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

4. dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima
5. dodatke za posebne oblike organizacije rada (prekovremeni rad, noćni rad, rad u smjenama, rad subotom, rad nedjeljom, rad na dan blagdana i neradni dan utvrđen zakonom, dvokratni rad i pripravnost).

(5) Kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom ne mogu se ugovarati uvećanja koeficijenata za obračun plaće, niti dodaci na koeficijente ili dodaci na plaću izvan okvira utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama.
(6) Ukupan trošak plaće iz stavka 1. ovoga članka čini bruto iznos plaće uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici zaposlenika na temelju radnog odnosa

Članak 79.

(1) Primici koje zaposlenik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:
1. primici koje Fakultet, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom Fakulteta ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.)
2. primici koje Fakultet, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom Fakulteta ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(2) Primici iz stavka 1. ovoga članka ne smatraju se plaćom iz članka 78. ovoga Pravilnika.

Način određivanja plaće

Članak 80.

(1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.
(2) Osnove i mjerila za isplatu plaće zaposlenika ne mogu biti poslovna tajna.
(3) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 2. ovoga članka, ništetna je.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 81.

(1) Fakultet je dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
(2) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 82.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju zaposleniku na njegov transakcijski račun.

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka zaposlenika temeljem radnog odnosa može se isplatiti zaposleniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici se isplaćuju u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
(5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava zaposlenika na primitak u naravi, Fakultet ga je dužan zaposleniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.
(6) Zbog neisplate plaće zaposlenik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
(7) Nije dopušten sporazum Fakulteta i zaposlenika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 83.

(1) Fakultet je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
(2) Ako Fakultet na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, zaposleniku dostaviti:
    1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
    2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
(3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 68. ovoga Pravilnika.
(4) Fakultet je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje zaposlenik, u skladu s člankom 79. ovoga Pravilnika, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Članak 84.

(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 85.

(1) Za rad u izvanrednim radnim okolnostima te za posebne oblike organizacije rada (prekovremeni rad, noćni rad, rad u smjenama, rad subotom, rad nedjeljom, rad na dan blagdana i neradni dan utvrđen zakonom, dvokratni rad i pripravnost), zaposlenik ima pravo na povećanu plaću u visini i na način određenima isključivo važećim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Fakultet.

(2) Povećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali isključivo za sate rada koji su stvarno odrađeni u tim propisanim uvjetima odnosno oblicima rada, ili za sate provedene u pripravnosti.
(3) Svaki od dodataka za posebne oblike organizacije rada i rad u izvanrednim radnim okolnostima obračunava se za odrađene sate zasebno te se tako dobiveni iznosi pribrajaju osnovnoj plaći uvećanoj za dodatak za radni staž. Dodaci za posebne oblike organizacije rada međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu i dodatka za dvokratni rad u istom danu.
(4) Sukladno imperativnim zakonskim odredbama, ugovaranje ili utvrđivanje visine dodataka iz ovoga članka ugovorom o radu, pojedinačnim odlukama dekana ili ovim Pravilnikom izvan okvira i iznosa utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom nije dopušteno i smatra se ništetnim.

Naknada plaće

Članak 86.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.
(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Fakulteta.
(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) Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.
(6) Ako zaposlenik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.
(7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.
(8) Naknada plaće je naknada plaće u bruto iznosu, koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
(9) Ukupan trošak naknade plaće je trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Zabrana prijeboja

Članak 87.

(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 88.

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

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 89.

(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 90.

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 posebnom Pravilniku Fakulteta ili posebnoj odluci Fakulteta**.**

II.9. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 91.

(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 5. ovoga članka.
(7) Na ustupanje prava na izum iz stavka 5. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 92.

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 FAKULTETOM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 93.

(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.)

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 94.

(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.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

Članak 95.

(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.

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja

Članak 96.

(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 95. ovoga Pravilnika.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja

Članak 97.

(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 95. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave zaposleniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Ugovorna kazna

Članak 98.

(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

Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu Fakultetu

Članak 99.

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu dužan je štetu naknaditi.
(2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
(5) Zaposlenik koji je saznao za štetu, obvezan ju je prijaviti neposrednom rukovoditelju.

Članak 100.

(1) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu te 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.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 101.

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.

Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od dužnosti naknade štete

Članak 102.

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 isplata naknade štete dovela u oskudicu
- zaposlenik je invalid, stariji zaposlenik, samohrani roditelj ili skrbnik ili se radi o manjoj šteti.

Odgovornost Fakulteta za štetu uzrokovanu zaposleniku

Članak 103.

(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

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 104.

Ugovor o radu na Fakultetu prestaje:
1. smrću zaposlenika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore
4. sporazumom zaposlenika i Fakulteta
5. danom dostave obavijesti Fakultetu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 105.

(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 potpisuje zaposlenik i dekan.

Otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Fakultet i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 107.

(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 108.

(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 109.

(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.

Postupak prije otkazivanja

Članak 110.

(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 111.

(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 112.

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 113.

(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.
(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 114.

(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 odredio 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 115.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta 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 116.

(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 117.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, Fakultet isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
(3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Fakultetu, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu.
(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak zaposlenika

Članak 118.

(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, Fakultet je dužan 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 119.

(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 120.

(1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih se zaposleniku može dati otkaz ugovora utvrđene su Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.
(2) Osobito teške povrede iz stavka 1. ovog članka mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.
(3) Za osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koje su Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika utvrđene kao stegovno djelo i za koju je predviđena stegovna mjera, postupak protiv zaposlenika vodit će se sukladno navedenom Pravilniku, osim u postupku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

II.14. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 121.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 122.

(1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 123. ovoga Pravilnika te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Fakultet upućuje zaposleniku može se urediti kolektivnim ugovorom.
(2) Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 123. ovoga Pravilnika nije uređena kolektivnim ugovorom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.
(3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Fakultet upućuje zaposleniku, ako nije uređena kolektivnim ugovorom, Fakultet može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni zaposleniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Fakultet zadrži dokaz da ih je zaposleniku dostavio odnosno da ih je zaposlenik primio.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 123.

(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 124. ovog Pravilnika.
(6) Ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.
(7) Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava zaposlenika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) i Fakulteta, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga zaposlenika.

II.15. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 124.

(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 na Fakultetu 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 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 125.

(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 124. 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 124. 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 126.

(1) Dekan Fakulteta, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenovat će dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (u daljnjem tekstu: ovlaštenici).

(2) Ovlaštenici mogu biti zaposlenici ili osobe koje nisu u radnom odnosu na Fakultetu.

(3) Fakultet je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja ovlaštenika, o imenovanju obavijestiti zaposlenike.

(4) Ovlaštenici iz stavka 1. ovlašteni su u ime dekana primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije na radu odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba).
(5) Ovlaštenici su dužni nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim zaposlenicima koji im se obrate.

Članak 127.

(1) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji uključujući uznemiravanje i spolno uznemiravanje podnosi pritužbu ovlašteniku ili ovlaštenici.
(2) Ovlaštenici su dužni 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 dekanu primjerene mjere iz članka 131. ovog Pravilnika.
(5) Ovlaštenici provode postupak na način da jamče tajnost postupka i zaštitu privatnosti svake osobe u postupku vodeći računa da u najmanjoj mjeri štete djelatnosti Fakulteta.
(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.

Članak 128.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik će sastaviti zapisnik. Zapisnik potpisuje ovlaštenik, a svaki zaposlenik 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) Ovlaštenici su na zahtjev dužni dostaviti prikupljene podatke tijelima za suzbijanje diskriminacije te sudu.

Članak 129.

(1) Ovlaštenici mogu, ukoliko smatraju 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 pritužbu 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 130.

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

Članak 131.

(1) Ako je utvrđena diskriminacija prema zaposleniku se može primijeniti jedna ili više od sljedećih 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 125. ovog Pravilnika.
(2) Dekan će nakon provedenog postupka na temelju odluke i prijedloga ovlaštenika, poduzeti mjere iz ovog članka.

Članak 132.

(1) Ako dekan ili njegovi ovlaštenici u roku od osam dana ne poduzmu mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete 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 Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu 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 Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade stavka 3.ovog članka.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 133.

(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 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 Fakultetu 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 Fakultetu.

(5) U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj zaposlenika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje rodiljnih i roditeljskih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na Fakultet koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(6) U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz članka 18. stavka 6. ovoga Pravilnika, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na Fakultetu.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 134.

(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 135.

(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 Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi Fakultetu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Fakulteta.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 136.

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

III. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 137.

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.

IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 138.

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

Članak 139.

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

Članak 140.

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 9. lipnja 2022. godine.

Članak 141.

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

DEKANICA

Emina Berbić Kolar

prof. dr. sc. Emina Berbić Kolar

Dana 5. studenoga 2026. godine Glavni sindikalni povjerenik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, Sindikalne podružnice Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, dao je suglasnost na Pravilnik o radu Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti u sastavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Fakulteta za odgojne i obrazovne znanosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku dana 5. studenoga 2026. godine te je stupio na snagu dana __. studenoga 2026. godine.

TAJNICA

Biljana Graša, univ. mag. iur.

KLASA: 003-05/26-01/09
URBROJ: 2158-63-01-26-03