



SVEUČILIŠTE U SPLITU

**PRAVILNIK O RADU
REKTORATA
SVEUČILIŠTA U SPLITU**

Split, siječanj 2015. godine

A small, handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

S A D R Ž A J

I. OPĆE ODREDBE	5
Predmet Pravilnika o radu	5
Rodna jednakost	5
Rektorat Sveučilišta u Splitu	5
Evidencija o zaposlenicima zaposlenim kod poslodavca	6
Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa	6
Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom	6
Primjena za zaposlenika najpovoljnijeg prava	7
II. RADNI ODNOS	7
Sklapanje ugovora o radu	7
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	7
Ugovor o radu na određeno vrijeme	7
Oblik ugovora o radu	8
Obvezni sadržaj ugovora o radu	8
Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima	9
Raspored na radna mjesta sukladno općem aktu poslodavca	9
Zasnivanje radnog odnosa	9
Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti	10
Podaci koji se ne smiju tražiti	10
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	10
Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa zaposlenika	10
Zaštita na radu i zaštita od požara	10
Pravo na sistematski pregled	11
Zaštita privatnosti zaposlenika	11
IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	12
Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu	12
Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete	12
Pretpostavka rada u punom radnom vremenu	12
Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava	13
Zabrana otkaza	13
Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	13
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	13
V. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	14
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	14
Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	14
Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava	14
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad	14
Pravo zaposlenja na drugim poslovima	15
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	15
Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju	15
VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	16
Probni rad	16
Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad	16
Pripravnici	17

Pripravnički staž	17
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	17
VII. RADNO VRIJEME	18
Pojam radnog vremena	18
Puno radno vrijeme	18
Nepuno radno vrijeme	18
Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu	19
Skraćeno radno vrijeme	19
Raspored i korištenje radnog vremena	19
Prekovremeni rad	20
Preraspodjela radnog vremena	20
VIII. ODMORI I DOPUSTI	21
Stanka	21
Dnevni odmor	21
Tjedni odmor	21
Pravo na godišnji odmor	22
Trajanje godišnjeg odmora	22
Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora	22
Razmjerni dio godišnjeg odmora	23
Utvrđivanje godišnjeg odmora	23
Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	24
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	24
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	24
Raspored korištenja godišnjih odmora	25
Prekid godišnjeg odmora	25
Plaćeni dopust	25
Neplaćeni dopust	26
Studijski dopusti	26
IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE	28
Određivanje plaće	28
Isplata plaće i naknade plaće	28
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini	28
Odsutnost tajnosti plaće	28
Pravo na uvećanu plaću	29
Plaća pripravnika	29
Naknada plaće	29
Zabrana prijebaja	29
Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću	29
Dodatak za znanstveni stupanj	30
Uvećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova	30
Dodaci za uspješnost na radu	30
Stimulacija	30
X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA	30
Primjena kolektivnih ugovora	30
Stož kod istog poslodavca	31
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA	31
Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom	31
Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca	31
Tehničko unapređenje	31

XII. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM	31
Zakonska zabrana natjecanja	31
XIII. NAKNADA ŠTETE	32
Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu poslodavcu	32
Utvrđivanje visine štete	32
Regresna odgovornost zaposlenika	32
Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od dužnosti naknade	32
Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu zaposleniku	33
Zastara potraživanja za naknadu štete	33
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	33
Načini prestanka ugovora o radu	33
Sporazum o prestanku ugovora o radu	34
Sporazum o produžetku ugovora o radu	34
Otkaz ugovora o radu	34
Redoviti otkaz ugovora o radu	34
Savjetovanje o otkazu	35
Izvanredni otkaz ugovora o radu	35
Neopravdani razlozi za otkaz	35
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	36
Postupak prije otkazivanja	36
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	36
Otkazni rok	36
Najmanje trajanje otkaznog roka	37
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	37
Privremeno udaljenje	38
Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	38
Otpremnina	38
Zbrinjavanje viška zaposlenika	39
Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava	39
XV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	39
Povrede radnih obveza	39
Lakše povrede radnih obveza	39
Teške povrede radnih obveza	40
XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	41
Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	41
Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa	41
Sudska zaštita prava iz radnog odnosa	41
Zahtjev za zaštitu prava	41
Zaštita dostojanstva zaposlenika	42
XVII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU	43
Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju	43
XVIII. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNOG POVJERENIKA	43
Suodlučivanje	43
Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika	43
XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	43

Na temelju članka 26. stavka 1., članka 27. i članka 233. stavka 1. Zakona o radu "Narodne novine" broj: 93/14. (u daljnjem tekstu: Zakon), članka 28. stavka 1. Statuta Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: Statut), u skladu s odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama "Narodne novine" broj: 141/12. (u daljnjem tekstu: Temeljni kolektivni ugovor), a po provedenom savjetovanju sukladno članku 150. Zakona, rektor Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: rektor), dana __. ožujka 2015. godine donio je sljedeći:

PRAVILNIK O RADU REKTORATA SVEUČILIŠTA U SPLITU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja u vezi s radom za zaposlenike Rektorata Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: zaposlenici) i Sveučilišta u Splitu kao poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac).
- (2) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve zaposlenike, ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.
- (3) Zaposlenik je, u smislu ovog Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.
- (4) Poslodavac je, u smislu ovog Pravilnika, Sveučilište u Splitu kao pravna osoba koja zapošljava zaposlenika i za koju zaposlenik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (5) Na rektora i prorektore Pravilnik se odnosi u dijelu u kojem njihov radno-pravni status, odnosno prava i obveze nisu regulirana odredbama drugih propisa.
- (6) Zaposlenik ima pravo i dužnost upoznati se s odredbama ovoga Pravilnika što će mu poslodavac omogućiti na način da Pravilnik učini dostupnim putem oglasne ploče i mrežnih stranica poslodavca.

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Rektorat Sveučilišta u Splitu

Članak 3.

- (1) Rektorat Sveučilišta u Splitu kao unutarnja ustrojbeno jedinica obavlja sve stručne, administrativne i tehničke poslove za potrebe svih sveučilišnih tijela u skladu sa zakonom, Statutom i drugim općim aktima.
- (2) Sustav radnih mjesta/položaja, nazivi radnih mjesta/položaja, koeficijenti složenosti poslova, opisi poslova tih radnih mjesta/položaja, uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za pojedina radna mjesta/položaja na Rektoratu Sveučilišta u Splitu određen je općim aktom poslodavca.

Evidencija o zaposlenicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 4.

- (1) Poslodavac 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 sukladno pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije koji donosi ministar nadležan za rad.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

- (1) Poslodavac je obavezan zaposleniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad i način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 6.

- (1) U radnom odnosu poslodavac i zaposlenik dužni su pridržavati se odredbi zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovog Pravilnika.
- (2) Prije stupanja zaposlenika na rad, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s općim aktima i propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovori i Pravilnik se moraju na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenicima.
- (4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorima ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obvezna prava.

Primjena za zaposlenika najpovoljnijeg prava

Članak 7.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu, ukoliko zaposlenika ne stavljaju u nepovoljniji radno-pravni položaj u odnosu na odredbe ugovora o radu.

II. RADNI ODNOS

Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ako poslodavac sa zaposlenikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom, kolektivnim ugovorima ili ovim Pravilnikom.
- (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 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorima.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) 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.

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

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

(9) Zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru.

Oblik ugovora o radu

Članak 11.

(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 tog ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan zaposleniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

(5) Poslodavac je dužan zaposleniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(6) Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

(7) Ako zaposlenik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor će se raskinuti.

Obvezni sadržaj ugovora o radu

Članak 12.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. 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.

Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 13.

Pri sklapanju ugovora o radu zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

Raspored na radna mjesta sukladno općem aktu poslodavca

Članak 14.

(1) Zaposlenici se raspoređuju na radna mjesta sukladno općem aktu poslodavca s pripadajućim koeficijentima složenosti poslova u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

(2) O potrebi prijama u radni odnos odlučuje rektor u okviru slobodnih radnih mjesta predviđenih Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta i raspoloživih financijskih sredstava.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

(1) Za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.

(2) Javni natječaj objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca, na oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranici poslodavca, na web stranici područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«.

(3) Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

(4) Javni natječaj iz stavka 1. ovoga članka ne mora se raspisati u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima.

(5) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

(6) Rok prijave za natječaj teče od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.

(7) Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja.

(8) Odluka o poništenju natječaja donosi se i u slučaju kada se na natječaj nije prijavio nijedan kandidat, odnosno ako su se prijavili kandidati koji ne ispunjavaju propisane uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti

Članak 16.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se izvršiti provjera stručnih i drugih sposobnosti kandidata na način kako je to objavljeno u javnom natječaju za izbor na radno mjesto.

(2) Provjeru sposobnosti kandidata obavlja ovlaštena osoba ili povjerenstvo za izbor, koje imenuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

(3) Provjera se može obavljati putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

(4) U slučaju negativnog rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 17.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac 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.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa zaposlenika

Članak 18.

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

(2) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane zaposlenika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita na radu i zaštita od požara

Članak 19.

(1) Radi sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u vezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, poslodavac je dužan provoditi normativne, organizacijske i edukativne programe iz područja: zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

(2) U cilju obavljanja aktivnosti iz stavka 1. ovog članka, poslodavac se obvezuje:

– osigurati izradu Procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društava,

- obavljati revizije procjene u propisanim rokovima, a izvan rokova u slučajevima propisanim općim aktom poslodavca,
- osigurati sredstva da se otklone nedostaci utvrđeni procjenom,
- općim aktom urediti zaštitu na radu i zaštitu od požara, te donijeti plan evakuacije i spašavanja,
- planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

(3) Zaposlenici imaju pravo na informiranje vezano za nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti i štetnosti, te na imenovanje povjerenika zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

(5) Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

(6) Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti rad spašavanja života zdravlja ljudi i imovine.

Pravo na sistematski pregled

Članak 20.

(1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 (tri) godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 (dvije) godine, imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kn, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Za žene obavezan sistematski liječnički pregled između ostalog uključuje i ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki, a za muškarce pregled prostate, u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema popisu sadržaja sistematskog pregleda Hrvatskog zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje.

(3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redoslijedu poslodavac odredi trećinu zaposlenika do 50 godina starosti odnosno polovinu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 21.

(1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

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

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

(5) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje zaposlenika i koja je osim rektora ovlaštena nadzirati prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje osobnih podataka zaposlenika trećim osobama.

(6) Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 22.

(1) Poslodavac 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) Poslodavac 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.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 23.

(1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac 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 poslodavca 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 poslodavac 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 24.

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

Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 25.

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

Zabrana otkaza

Članak 26.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac 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 poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od 15 (petnaest) dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

(4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 27.

(1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojim ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (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 28.

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

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.



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

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 29.

(1) Zaposlenik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (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 opravdanoga razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

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

Članak 30.

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

(2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 31.

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

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

Članak 32.

(1) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, poslodavac 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 poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između poslodavca 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.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 33.

1) Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac 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, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac 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, poslodavac zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 34.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 33. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

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

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 35.

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



VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 36.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za radna mjesta utvrđena kolektivnim ugovorima.
- (3) Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta, ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci, a sve sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora.

Članak 37.

- (1) Za zaposlenika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.
- (2) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.
- (3) Rektor ili od rektora ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja zaposlenikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja zaposlenikovih rezultata u radu.
- (4) Povjerenstvo iz prijašnjeg stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i zaposlenik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.
- (5) Ocjena povjerenstva o rezultatu probnog rada zaposlenika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena rektoru, prije isteka vremena određenog za probni rad.
- (6) Ako povjerenstvo tijekom probnog rada ocijeni da zaposlenikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, rektor ili od rektora ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 14 (četnaest) dana.
- (7) Ako poslodavac otkaz iz stavka 6. ovoga članka ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.
- (8) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka previđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.
- (9) Zaposlenik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz stavka 8. ovog članka.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 38.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Pripravnici

Članak 39.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.
- (5) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti određen ugovorom o radu, odnosno aktom njemu neposredno nadređenog zaposlenika koji je sastavni dio ugovora o radu.
- (6) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Pripravnički staž

Članak 40.

- (1) Pripravnici se mogu zapošljivati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- (2) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najduže:
 - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
- (2) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (3) Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 41.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 42.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorima.
- (3) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

Puno radno vrijeme

Članak 43.

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika ne može biti duže od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorima, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (3) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 44.

- (1) Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 45.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom zaposlenik i poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade zaposlenici s pravom na kraće radno vrijeme.
- (3) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (4) Poslodavac je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 46.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (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 ugovorima 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.

Raspored i korištenje radnog vremena

Članak 47.

- (1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi rektor.
- (2) O odluci iz prijašnjeg stavka poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.
- (3) O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Prekovremeni rad

Članak 48.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac 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 50 (pedeset) sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorima, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te zaposlenik iz članka 43. stavka 3. i članka 44. stavka 3. ovog Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (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.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorima, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ali ne duže od 56 (pedeset šest) sati tjedno, odnosno 60 (šezdeset sati) tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorima i da zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Zaposlenik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorima nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem zaposlenikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(10) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi rektor na prijedlog nadređenih rukovoditelja zaposlenika obuhvaćenih planom preraspodijeljenog radnog vremena.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 50.

(1) Zaposlenik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje 4,5 (četiri i pol) sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta neprekidno.

(3) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Dnevni odmor

Članak 51.

(1) Između dva uzastopna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

(2) Zaposlenik ne smije raditi više od 16 (šesnaest) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i slično) ili potrebe hitne medicinske, socijalne, veterinarske i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 52.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset osam) sati neprekidno.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

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

(4) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(5) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 4. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

(6) Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 (četrnaest) dana neprekidnog rada.

Pravo na godišnji odmor

Članak 53.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 54.

- (1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna.
- (2) Ovim Pravilnikom utvrdit će se trajanje godišnje odmora duže od najkraćeg propisanog stavkom 1. ovoga članka.
- (3) Maloljetnik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.
- (4) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.
- (5) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (6) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu 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).
- (7) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 (trideset) radnih dana.
- (8) Poslovi iz stavka 7. ovoga članka, te trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora

Članak 55.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najkraće propisano trajanje godišnjeg odmora dodaju dani prema sljedećim kriterijima:
 - A.** Prema složenosti poslova:

– poslovi NKV, PKV, NSS	1 dan
– poslovi SSS (gimnazija, srednje strukovno obrazovanje)	2 dana
– poslovi VŠS (poslovi prvostupnika)	3 dana
– poslovi VSS (i mag. struke)	4 dana
– poslovi u zvanju dr.sc.	5 dana
 - B.** Prema dužini radnog staža:

– od 6 do 12 godina radnog staža	3 dana
– od 12 do 18 godina radnog staža	4 dana
– od 18 do 24 godina radnog staža	5 dana
– od 24 do 30 godina radnog staža	6 dana

	– od 30 do 36 godina radnog staža	7 dana
	– preko 36 godina radnog staža	8 dana
C.	Prema posebnim socijalnim uvjetima:	
	– roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti	2 dana
	– roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta sa težim smetnjama u razvoju	3 dana
	– osobi s invaliditetom	3 dana
D.	Prema uvjetima rada:	
	– rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, izloženosti izvorima opasnosti i štetnim utjecajima rada	do 3 dana
E.	Temeljem posebnog odobrenja rektora:	
	– prema doprinosu radnika u radu	do 3 dana

(2) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja utvrđenog Zakonom, niti više od 30 (trideset) radnih dana, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 56.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 54. stavkom 3. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 55. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 54. ovog Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac 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.

(4) Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora je zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, koji ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 57.

(1) Godišnji odmor 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 56. ovog 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.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Ako zaposlenik zbog potrebe posla nije bio u mogućnosti iskoristiti u cijelosti ili djelomice godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće godine, poslodavac mu može, na temelju njegovog obrazloženog zahtjeva, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(3) Naknada iz stavaka 1. i 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

(1) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u 2 (dva) ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

(2) Zaposlenik ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome, najmanje 2 (dva) dana ranije, obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

(3) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 60.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 59. 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 59. 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 59. 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 61.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava zaposlenike.
- (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) Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.
- (5) Poslodavac mora zaposlenika najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (6) Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 62.

- (1) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (2) Zaposleniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 63.

- (1) Tijekom jedne kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u sljedećim slučajevima:
 - sklapanja braka – 5 radnih dana,
 - rođenja djeteta – 5 radnih dana,
 - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana,
 - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana,
 - selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana,
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana,
 - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana,
 - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan,
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana,
 - elementarne nepogode – 5 radnih dana,
 - darivanja krvi – 2 radna dana.

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravou 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, posvojitelji i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(4) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika godišnji odmor se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorima, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ovim Pravilnikom.

(6) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 64.

(1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

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

(3) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(4) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(5) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Studijski dopusti

Članak 65.

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

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

Članak 66.

- (1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.
- (2) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.
- (3) Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.
- (4) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
- (5) Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.
- (6) Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Članak 67.

- (1) Zaposleniku u znanstvenom zvanju znanstvenog suradnika, višeg znanstvenog suradnika i znanstvenog savjetnika i na odgovarajućem radnom mjestu te zaposleniku u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog i redovitog profesora i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada u znanstvenom ili znanstveno-nastavnom zvanju i na radnom mjestu u istoj ustanovi.
- (3) Ako zaposlenik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 68.

Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada,
- korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu,
- suradnje na projektu.

Članak 69.

- (1) Za trajanja radnog odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja sveukupno plaćeni dopust zaposleniku odobren temeljem članka 67. i 68. ovoga Pravilnika ne može biti duži od pet godina.
- (2) Naknada plaće zaposleniku za vrijeme trajanja plaćenog studijskog dopusta iznosi u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna 3 (tri) mjeseca.

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 70.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.
- (4) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaća, odnosno sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnih ugovora, Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje zaposleniku za obavljeni rad.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 71.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.
- (4) Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 (trideset) dana.
- (5) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- (6) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu iz plaće (kredita uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i slično).

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 72.

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije (15) petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavaka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Odsutnost tajnosti plaće

Članak 73.

- (1) Plaća je javna.
- (2) Javnost plaće osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika poslodavca svim zaposlenicima i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

(3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljit i neometan uvid u isplatu plaće s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika

(4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Pravo na uvećanu plaću

Članak 74.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, te u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorima, zaposlenik ima pravo na uvećanu plaću.

(2) Zaposleniku koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

Plaća pripravnika

Članak 75.

Za vrijeme pripravničkog odnosno vježbeničkog staža pripravnik, odnosno vježbenik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti poslova.

Naknada plaće

Članak 76.

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

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorima ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 (tri) mjeseca.

(4) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.

(5) Zaposlenik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Zabrana prijeboja

Članak 77.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog 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 78.

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

Dodatak za znanstveni stupanj

Članak 79.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:
 - 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti,
 - 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju.
- (3) Dodaci iz stavka 1. ovog članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

Uvećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova

Članak 80.

- (1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta imaju zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u ustanovama u sustavu odgoja i obrazovanja, te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:
 - od 20 do 29 godina radnog staža za 4%,
 - od 30 do 34 godina radnog staža za 8%,
 - od 35 i više godina radnog staža za 10%.
- (2) Prava iz stavka 1. ovog članka neće se međusobno kumulirati.
- (3) Zaposlenici nemaju pravo iz stavka 1. iz ovog članka, ukoliko je posebnim zakonom koji regulira uskratu prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža tako određeno.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 81.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

Stimulacija

Članak 82.

- (1) Iz prihoda poslodavca ostvarenih od rada za tržište, plaća zaposlenika uvećat će se za dodatak za ostvareni radni učinak ovisno o stupnju ostvarenog radnog učinka koji se očekuje od zaposlenika sukladno kolektivnim ugovorima.
- (2) Odgovarajuće uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka uredit će se posebnim pravilnikom poslodavca.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Primjena kolektivnih ugovora

Članak 83.

Ostala materijalna prava zaposlenika kao što su slučajevi kada zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće, naknada za vrijeme bolovanja, regres za godišnji odmor, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoći, dnevnica i naknada troškova putovanja, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje privatnog automobila, jubilarna nagrada, dar prigodom Dana Sv. Nikole i Božićnica, osiguranje i drugo zaposlenici ostvaruju sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

Stož kod istog poslodavca

Članak 84.

Kao staž kod istog poslodavca u smislu ovog Pravilnika računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 85.

- (1) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca 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 poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a zaposlenik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 86.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 87.

- (1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

XII. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 88.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac 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 poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.

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

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 89.

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

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

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

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

Utvrđivanje visine štete

Članak 90.

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

(2) Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

(3) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četvrtine) zaposlenikove plaće.

(4) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 91.

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

Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od dužnosti naknade

Članak 92.

(1) Naknada štete koju zaposlenik na radu ili u vezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca ili sredstvima poslodavca, ili
- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu zaposleniku

Članak 93.

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 94.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.
- (3) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.
- (4) Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema zaposleniku, koji je štetu prouzročio, u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću zaposlenika,
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 4) kada zaposlenik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i zaposlenik drukčije ne dogovore,
- 5) sporazumom zaposlenika i poslodavca,
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 96.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i zaposlenik i poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu,
 - nadnevak prestanka ugovora o radu,
 - otkazni rok koji se sporazumno može isključiti ili se može ugovoriti kraći otkazni rok od roka određenog zakonom ili kolektivnim ugovorima.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

Sporazum o produžetku ugovora o radu

Članak 97.

Ako je za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, zbog nesmetanog i učinkovitog vršenja djelatnosti poslodavca, neophodno potreban rad određenog zaposlenika koji ispunjava uvjete za prestanak ugovora o radu temeljem navršenih 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, poslodavac može ponuditi tom zaposleniku zaključenje sporazuma o produžetku ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 98.

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 99.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - b) ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
 - c) ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika), ili
 - d) ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
- (3) Odredbe stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset zaposlenika.
- (4) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(5) Poslodavac 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.

(6) Ako u roku od 6 (šest) mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Savjetovanje o otkazu

Članak 100.

(1) Namjeravanu odluku o otkazu ugovora o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću (sindikalom povjereniku), te je dužan o toj odluci savjetovati se sa radničkim vijećem (sindikalom povjerenikom) u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(2) Ako sporazumom poslodavca sa radničkim vijećem (sindikalom povjerenikom) nije drukčije određeno, radničko vijeće (sindikalni povjerenik) dužno je u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavca. Radničko vijeće (sindikalni povjerenik) mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.

(3) Ako se radničko vijeće (sindikalni povjerenik) ne očituje o namjeravanoj odluci u roku iz stavka 2. ovog članka smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 101.

(1) Poslodavac 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se traži postojanje valjanog razloga, teret dokaza je na poslodavcu.

(4) Zaposlenik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

(5) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže 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 102.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obračanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 103.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 104.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, poslodavac 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 da to učini.

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

(3) Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu briše se iz personalne evidencije nakon isteka roka od 2 (dvije) godine računajući od dana uručenja upozorenja zaposleniku.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 105.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 106.

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 107.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - a) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno manje od jedne godine,
 - b) mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno jednu godinu,
 - c) mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno dvije godine,
 - d) dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno pet godina,
 - e) dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno deset godina,
 - f) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik 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, poslodavac 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 ugovorima ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 108.

- (1) Poslodavac može, u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, otkazati ugovor o radu i istovremeno predložiti 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 poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.
- (4) U roku za prihvrat ponude iz stavka 3. ovoga članka, zaposlenik je obvezan privremeno obavljati poslova po nalogu poslodavca.
- (5) Do isteka roka za prihvrat ponude iz stavka 3. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaću u visini plaće radnog mjesta za koje mu je otkazan ugovor o radu.

(6) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa 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 poslodavac, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Privremeno udaljenje

Članak 109.

(1) U slučaju kad je zaposleniku izrečena, unatoč protivljenju radnog vijeća (sindikalnog povjerenika), mjera izvanrednog otkaza ugovora o radu zbog teške povrede radne obveze, a zaposlenik u pokrenutom sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu do okončanja sudskog spora, poslodavac može, ukoliko odbije zahtjev zaposlenika za povratkom na posao:

- privremeno udaljiti zaposlenika s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza,
- privremeno zabraniti zaposleniku obavljanje pojedinih poslova njegovog radnog mjesta do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, pod uvjetom da se poslovi, čije mu obavljanje nije zabranjeno, mogu obavljati na izdvojenom mjestu rada.

(2) Za vrijeme udaljenja iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik ima pravo na isplatu mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 110.

(1) Zaposlenik može biti udaljen s rada:

- ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak zbog osnovane sumnje da je počinio kazneno djelo koje je u izravnoj ili neizravnoj vezi s obavljanjem javne službe odnosno poslova njegovog radnog mjesta (kaznena djela protiv života i tijela, kaznena djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina, kaznena djela protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, kaznena djela protiv braka, obitelji i madeži, kaznena djela protiv službene dužnosti) kao i kazneni postupak za kaznena djela koja su takve prirode da bi ostanak na radu, dok traje postupak štetio interesima struke odnosno poslodavca,
- ako se protiv njega vodi postupak zbog osnovane sumnje da je počinio tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Za vrijeme privremenog udaljenja s rada zaposlenik ima pravo na isplatu mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom zaposleniku u prethodna 3 (tri) mjeseca.

(3) U slučaju oslobađajuće odluke u postupku zbog počinjene teške povrede obveze radnog odnosa, odluka o privremenom udaljenju prestaje danom pravomoćnosti te odluke. U tom slučaju zaposlenik ima pravo na isplatu razlike neisplaćene plaće za vrijeme trajanja posljedica odluke o udaljenju s rada.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 111.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca 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.

Otpremnina

Članak 112.

- (1) Svakom zaposleniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom.
- (2) Iznimno od odredbi stavka 1. ovoga članka, zaposleniku s 30 (trideset) i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
- (3) Ako zaposleniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.
- (4) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 (trideset) dana po prestanku radnog odnosa.
- (5) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 3 (tri) proračunske osnove,

Zbrinjavanje viška zaposlenika

Članak 113.

U slučaju nastupanja okolnosti zbrinjavanja viška zaposlenika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 114.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana na zahtjev zaposlenika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi zaposleniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Povrede radnih obveza

Članak 115.

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

Lakše povrede radnih obveza

Članak 116.

- (1) Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.
- (2) Lakše povrede radnih obveza su:

- neopravdano učestalo zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavješćavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- jednokratno odbijanje izvršavanja naloga rukovoditelja, ako nisu nastupile štetne posljedice,
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
- neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
- ometanje rada ostalih zaposlenika razgovorima, galamom, svađama i sličnim nedozvoljenim ponašanjima za vrijeme rada, ako nisu nastupile štetne posljedice,
- nagovaranje i poticanje drugih zaposlenika na nerad i druga nedopuštena djela,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja.

Teške povrede radnih obveza

Članak 117.

(1) Teške povrede radnih obveza su:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima poslodavca,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i slično,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije zaposlenika poslodavca,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena,
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose zaposlenika,
- odnosno sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama zakona, ovog Pravilnika, drugih akata poslodavca ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete poslodavcu, okrnjenje ugleda poslodavca ili ometanje postupka rada.

(2) Sve navedeno u stavku 1. ovog članka može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 118.

- (1) Ako je poslodavac pravna osoba, ovlaštenje za zastupanje u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom ima osoba ili organ za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.
- (2) Osoba ili organ iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 119.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 120. ovog Pravilnika, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorima ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) i poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 120.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 (petnaest dana) od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku do 15 (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 drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorima ili Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 122. ovog Pravilnika.
- (6) Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud u smislu odredbi ovog članka, je sud nadležan za radne sporove.
- (7) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi rektor ili od rektora ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Zahtjev za zaštitu prava

Članak 121.

- (1) Zaposlenik ima pravo protiv odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti, podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku 15 (petnaest) dana od dana primitka odluke.

(2) U odluci o ostvarivanju prava poslodavac je dužan dati zaposleniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

(3) Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje rektor ili od rektora ovlaštena osoba.

(4) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama rektor ili od rektora ovlaštena osoba će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom.

(5) Rektor ili od rektora ovlaštena osoba dužna je u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka zahtjeva za zaštitu prava donijeti svoju odluku.

(6) Rektora ili od rektora ovlaštena osoba može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 122.

(1) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju poslova svog radnog mjesta.

(3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim rektora ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(4) Rektor ili osoba iz stavka 3. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorima, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) i poslodavca, a najkasnije u roku od (8) osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji (prijedlog drugačijeg rasporeda zaposlenika ako priroda poslova to omogućava, razmještaja zaposlenika u poslovnim prostorijama, usmenog upozorenja, pisanog upozorenja, otkaza ugovora o radu i drugo).

(5) U postupku rješavanja pritužbe zaposlenika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, pri tom pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih zaposlenika.

(6) Ako poslodavac u roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(8) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 6. i 7. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(9) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 8. ovoga članka.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

(11) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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

XVII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju

Članak 123.

Zaposlenici Rektorata Sveučilišta imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

XVIII. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNOG POVJERENIKA

Suodlučivanje

Članak 124.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika) donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu kandidatu za sindikalnog povjerenika koji nije izabran, u razdoblju od 3 (tri) mjeseca nakon utvrđenja konačnih rezultata izbora,
- otkazu zaposleniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu zaposleniku osobi s invaliditetom,
- otkazu zaposleniku starijem od 60 (šezdeset) godina,
- u drugim slučajevima predviđenim Zakonom, kolektivnim ugovorima ili ovim Pravilnikom.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 125.

Na prava sindikalnih predstavnika i povjerenika, na pitanja sindikalne aktivnosti, uvjeta za rad sindikata, zaštite sindikalnog povjerenika, štrajka i druga pitanja primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa odnosno kolektivnih ugovora.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

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

Članak 127.

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

Članak 128.

Pravilnik o radu donosi se, mijenja i dopunjuje na način propisan odredbama Zakona o radu.

Članak 129.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Rektorata Sveučilišta u Splitu (prosinac 2010. godine).

Članak 130.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Rektorata Sveučilišta.

REKTOR

Prof. dr. sc. Šimun Anđelinović

Pravilnik o radu objavljen je dana 09. ožujka 2015. godine na oglasnoj ploči Sveučilišta u Splitu te je stupio na snagu dana 17. ožujka 2015. godine.

Glavna tajnica

Paula Vučemilović Šimunović, dipl. iur.

Sindikalna povjerenica
Dubravka Radas, dipl. iur.