

Sukladno odredbama članka 26. i članka 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/2022 i 64/23) te sukladno odredbama članaka 10. Statuta Sveučilišta Algebra Bernays, na prijedlog rektora doc. dr. sc. Mislava Balkovića sukladno članku 8. Statuta Sveučilišta Algebra Bernays, Senat Sveučilišta Algebra Bernays na svojoj 12. sjednici, (u daljnjem tekstu: Poslodavac ili Sveučilište) održanoj dana 27. siječnja 2025. godine donosi sljedeći

P R A V I L N I K O R A D U

Sadržaj

1.	OPĆE ODREDBE	5
2.	TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	6
3.	ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA	6
	Opće odredbe	6
	Odnosi s javnošću	7
	Poslovna komunikacija i korištenje imovine Poslodavca	8
	Odnosi među suradnicima	9
	Kontrola rada Radnika	9
	Ostala pravila ponašanja na radnom mjestu	9
	Evidencija o Radnicima	10
4.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	10
	Sklapanje ugovora o radu	10
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	11
	Ugovor o radu na određeno vrijeme	11
	Oblik ugovora o radu, prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje	13
	Obvezni sadržaj ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu	13
	Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu	14
	Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu	14
	Obveze i prava Poslodavca prema Radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu	15
	Obveze i prava Radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada	16
	Dodatan rad radnika	16
	Ugovor o dodatnom radu radnika	17
	Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu	17
	Rad zaposlenika izvan Sveučilišta Algebra Bernays	18
5.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	18
	Obveze Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa Radnika	18

Obveze Radnika u zaštiti života, zdravlja i čudoređa Radnika	19
Zaštita privatnosti Radnika i trećih osoba	20
Zaštita dostojanstva Radnika	20
Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja	23
Zaštita Radnika nesposobnih za rad	24
6. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE, USAVRŠAVANJE, OSPOSABLJAVANJE ZA RAD I OCJENJIVANJE RADA	25
Ugovaranje i trajanje probnog rada	25
Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad	26
Zapošljavanje pripravnika	27
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	27
Ocjena rada Radnika	27
7. RASPORED RADNIKA NA RADNO MJESTO	28
8. RADNO VRIJEME	29
Opća odredba	29
Puno radno vrijeme	29
Nepuno radno vrijeme	30
Skraćeno radno vrijeme	31
Prekovremeni rad	31
Nejednaki raspored radnog vremena	32
Preraspodjela radnog vremena	32
Zaštita određenih kategorija Radnika	33
Noćni rad	34
Rad u smjenama	34
Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima	34
Rad nedjeljom i blagdanom	35
Raspored radnog vremena	35
Evidencija o radnicima i o radnom vremenu	35
9. ODMORI I DOPUSTI	36
Stanka	36
Dnevni odmor	36
Tjedni odmor	36
Trajanje godišnjeg odmora	36
Stjecanje prava na godišnji odmor	38
Razmjerni dio godišnjeg odmora	38
Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor	38
Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	38
Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	38
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	39
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	39

Raspored korištenja godišnjeg odmora	39
Plaćeni dopust.....	40
Neplaćeni dopust	42
Odsutnost s posla	43
Slobodna studijska godina	43
10. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE	43
Osnove za određivanje plaće.....	43
Osnovna (ugovorena) plaća.....	43
Dodaci na osnovnu plaću.....	44
Stimulacija/bonus	44
Naknada plaće	44
Isplata plaće i naknade plaće.....	45
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnine	45
Zabrana prijeboja	46
11. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	46
Naknada troškova prijevoza na posao i s posla	46
Naknada troškova korištenja privatnog automobila u službene svrhe.....	46
Troškovi službenog putovanja	47
Otpremnina	48
Ostala materijalna prava Radnika.....	48
12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	48
Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom.....	48
Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca	49
Tehničko unapređenje.....	49
13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	49
Zakonska zabrana natjecanja	49
14. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	49
Lakše povrede obveza iz radnog odnosa	49
Teške povrede obveza iz radnog odnosa	50
Mjere povodom povreda radne obveze	51
Etička odgovornost nastavnika, znanstvenika i suradnika.....	52
15. NAKNADA ŠTETE	52
Odgovornost Radnika za štetu.....	52
Utvrđenje visine štete	53
Regresna odgovornost Radnika	53
Oslobođenje Radnika od odgovornosti za štetu	53
Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu Radniku	53
Zastara potraživanja za naknadu štete	53
16. PRESTANAK UGOVORA O RADU	54

Načini prestanka ugovora o radu	54
Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava	54
Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	55
Otkaz ugovora o radu.....	55
Redoviti otkaz ugovora o radu	55
Izvanredni otkaz ugovora o radu.....	56
Postupak prije otkazivanja ugovora o radu.....	56
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	56
Otkazni rok	56
17. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	57
Donošenje odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.....	57
Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa	58
Zaštita prava iz radnog odnosa.....	58
18. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	59
Pravo na sudjelovanje u odlučivanju.....	59
19. OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE	59
20. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	59
Objava Pravilnika i stupanje na snagu.....	59

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, organizacija rada Poslodavca, zasnivanje radnog odnosa, zaštita prava Radnika, probni rad, obrazovanje, stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad, način rasporeda Radnika na radna mjesta, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće, naknade plaće i druga materijalna prava Radnika, prava u vezi izuma i tehničkih unapređenja, zabrana natjecanja Radnika s Poslodavcem, povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, prestanak ugovora o radu, način ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, sudjelovanje Radnika u odlučivanju te druga prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve Radnike koji su s Poslodavcem zaključili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, kod kuće Radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca kao i na drugom mjestu koje odredi Poslodavac, odnosno na terenu, ako prava i obveze pojedinog Radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

(3) Svaki Radnik dužan je upoznati se s odredbama ovog Pravilnika i drugih internih akata Poslodavca vezanih uz radnopravne odnose.

(4) Poslodavac sve interne akte vezane uz radnopravne odnose, njihove izmjene i dopune te odluke značajne za Radnike, objavljuje putem oglasne ploče dostupne na intranetskim stranicama. Radnik je dužan redovito pratiti sve navedene objave Poslodavca te se upoznati sa sadržajem objavljenih dokumenata. Postupanje Radnika protivno ovom članku ne može imati za posljedicu da se akt koji je uredno objavljen, a s kojim se Radnik nije upoznao, na Radnika ne odnosi ili za njega ne proizvodi pravne učinke. Poslodavac ne odgovara Radniku za eventualnu štetu koja nastane kao posljedica nepostupanja Radnika sukladno ovom stavku.

(5) Nepoštivanje odredbi ovog Pravilnika predstavlja povredu radne obveze te povlači za sobom posljedice predviđene ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 2.

(1) Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 3.

(1) Poslodavac i Radnik obvezuju se postupati sukladno odredbama Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom RH i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa i ovog Pravilnika te odluka i akata koje je Poslodavac donio temeljem Zakona o radu i ovog Pravilnika kao i drugih pozitivnih propisa.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, eventualno naknadno zaključenim sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća, ukoliko bude osnovano, i Poslodavca, naknadno zaključenim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za Radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

(3) Prije stupanja Radnika u rad Poslodavac će omogućiti Radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, ukazujući mu na odredbe

Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, ovog Pravilnika, akte o unutarnjoj organizaciji rada i radnih mjesta, kao i druge relevantne propise.

(4) Pri prvom sklapanju ugovora o radu Radnik će biti upoznat s odredbama ovog Pravilnika te će biti upoznat s načinom njegove objave i o njegovoj dostupnosti putem oglasne ploče Poslodavca i intraneta, kao i akata o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu. Ukoliko za vrijeme trajanja radnog odnosa Radnika kod Poslodavca dođe do izmjene ovog Pravilnika ili donošenja novog, Poslodavac će o tome obavijestiti Radnika objavom Pravilnika, odnosno njegovih izmjena na oglasnoj ploči odnosno intranetu, a Radnik se dužan s izmjenama upoznati najkasnije u roku od 3 (slovima: tri) radna dana od izvršene objave.

(5) Poslodavac je ovlašten prije zasnivanja radnog odnosa, tijekom probnog rada te tijekom trajanja radnog odnosa kad smatra da je to potrebno za uspješno obavljanje poslova i provođenje mjera zaštite na radu izvršiti provjeru znanja i radnih sposobnosti odnosno vještina Radnika potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem se Radnik zapošljava ili je zaposlen.

(6) Poslodavac je ovlašten, kada smatra da je to potrebno, a u skladu sa zakonskim odredbama, od Radnika zatražiti da se provjeri njegova zdravstvena i psihofizička sposobnost.

(7) Radniku koji se na bilo koji način sam dovodi u stanje u kojem nije sposoban obavljati radne zadatke Poslodavac može otkazati ugovor o radu.

2. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu Radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću sukladno odredbama Ugovora o radu i ovog Pravilnika.

(2) Radnik je obavezan u radnom odnosu osobno obavljati preuzeti posao, samostalno i/ili prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada, radeći savjesno, u skladu s pravilima struke, svakodnevno osiguravajući učinkovito i pravodobno obavljanje djelatnosti Poslodavca i štiteći njegov ugled.

(3) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo Radnika, a Radnik je na tom mjestu i na taj način dužan raditi.

(4) Poslodavac je dužan osigurati Radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

3. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA

Opće odredbe

Članak 5.

(1) Organizacija rada Poslodavca uređena je ovim Pravilnikom, aktima o unutarnjoj organizaciji rada i radnih mjesta te drugim aktima, odlukama ili dokumentima donesenim od strane Poslodavca, kao i ugovorom o radu koji Poslodavac sklapa s Radnikom.

(2) Poslodavac samostalno, prema vlastitoj procjeni, utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika te uvjete koje Radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih

poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, a sve u skladu s potrebama, vrstom i opsegom posla koji obavlja. Poslodavac samostalno određuje broj, vrstu i opis poslova radnih mjesta unutar pojedinih organizacijskih cjelina, a sve sukladno potrebama posla i s ciljem produktivnijeg, ekonomičnijeg i uspješnijeg obavljanja posla.

(3) Broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova (na pojedinom radnom mjestu) određuje Poslodavac. Ukoliko se opseg pojedinih poslova poveća, Poslodavac je ovlašten samostalnom odlukom povećati broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu kao što je u slučaju da se opseg pojedinih poslova smanji ovlašten samostalno donesenom odlukom smanjiti broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu.

(4) Poslodavac je ovlašten, u slučaju procjene da opseg poslovanja to dopušta te da se time postiže bolja organizacijska povezanost i učinkovitost, objediniti poslove iz više organizacijskih cjelina u jedan primjereniji organizacijski model.

(5) Poslodavac je ovlašten poslove dva ili više radnih mjesta spojiti u jedno, odnosno poslove koje obavlja više radnika povjeriti jednoj osobi kada to opseg i intenzitet poslova omogućuje i kada procijeni da se time postiže racionalnije korištenje radnog vremena te povećanje poslovnog učinka. Pri utvrđivanju opsega poslova pojedinog Radnika Poslodavac će voditi računa o zaštiti života i zdravlja Radnika.

(6) Djelatnosti po pojedinim organizacijskim cjelinama navedenim u aktima o unutarnjoj organizaciji rada i radnih mjesta, mogu se mijenjati bez izmjena i dopuna ovog Pravilnika, a ovisno o konkretnim potrebama Poslodavca, razvoju, dinamici i opsegu poslovanja. Organizacijska shema sastavni je dio ovog Pravilnika o radu te se mijenja i stupa na snagu na jednak način kao i sam Pravilnik o radu.

(7) Pravo je i dužnost svakog Radnika poznavati i primjenjivati interne akte ili druge odluke i dokumentaciju Poslodavca kojima je utvrđen način obavljanja poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, prava, dužnosti i odgovornosti radnog mjesta na koje je raspoređen.

(8) Prilikom zasnivanja radnog odnosa Poslodavac upoznaje Radnika sa osnovnim zadacima, zaduženjima i odgovornostima radnog mjesta na koje se Radnik raspoređuje, kao i načinom objave te mjestom dostupnosti internih akata, drugih odluka i dokumentacije Poslodavca.

(9) Radnik je obavezan po nalogu neposredno nadređenog i/ili Rektora obaviti i druge poslove koji nisu u djelokrugu njegova radnog mjesta, a u svezi su sa poslovima i radnim mjestom za koje je Radnik sklopio ugovor o radu i za koje ima potrebno znanje i iskustvo.

(10) U slučaju prijekne potrebe, a radi otklanjanja štete koja prijeti ili njezina umanjivanja, Radnik je obavezan obaviti i poslove koji nisu povezani sa radnim mjestom za koje je sklopio ugovor o radu i za koja nema potrebna znanja i iskustvo, pod nadzorom i po uputama ovlaštene i educirane osobe te pod uvjetom da ne postoji opasnost po život ili zdravlje Radnika.

Odnosi s javnošću

Članak 6.

(1) Bez izričite prethodne suglasnosti organizacijske jedinice odgovorne za odnose s javnošću i/ili Rektora, nitko ne smije davati izjave za javnost u svezi poslovnih aktivnosti ili bilo kakve druge podatke o Poslodavcu.

(2) Samo su Rektor, glasnogovornik ustanove ili od njih za to posebno ovlaštena osoba, ovlašteni komunicirati s javnošću – medijima (TV, radio, novine itd.).

(3) Fotografiranje ili snimanje u poslovnim prostorijama Poslodavca mogu odobriti samo organizacijske jedinice odgovorne za odnose s javnošću.

(4) Povreda odredbi ovog članka predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

Poslovna komunikacija i korištenje imovine Poslodavca

Članak 7.

(1) Sva službena sredstva komunikacije (e-mail, fax, dopisi sa službenim zaglavljem, fiksni telefoni, mobilni telefoni, Internet, društvene mreže i slično) koriste se u službene svrhe, dok je korištenje u privatne svrhe dopušteno samo u iznimnim i opravdanim slučajevima. Radnicima je najstrože zabranjeno slanje materijala nemoralnog ili zakonom zabranjenog sadržaja putem službenih sredstava komunikacija. Povreda ove odredbe predstavlja tešku povredu radne obveze i razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Poslodavac može Radniku dati na korištenje službeno vozilo koje Radnik koristi za obavljanje posla. Prilikom predaje službenog vozila na korištenje Radniku, nakon pregleda vozila, sastaviti će se primopredajni zapisnik kojim će se utvrditi vrsta, marka vozila, registarska oznaka, vanjski izgled i ispravnost vozila te prijeđena kilometraža. Navedeni zapisnik potpisuju Rektor Poslodavca i Radnik kojem je vozilo dano na korištenje te osoba koja je sastavila zapisnik. Radnik kojem je na korištenje dano službeno vozilo dužan je na kraju svakog mjeseca Poslodavcu dostaviti podatak o prijeđenoj kilometraži u vidu tablice u kojoj je za svaki radni dan navedeno stanje kilometar sata na početku i na kraju radnog vremena (loko vožnja). Poslodavac u svakom trenutku može provjeriti dostavljene podatke. Postupanje suprotno ovoj odredbi ili unošenje neistinitih podataka o prijeđenoj kilometraži po radnim danima predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu. Radniku je dopušteno koristiti službeno vozilo u privatne svrhe ukoliko je to predviđeno Odlukom poslodavca u kojem slučaju se Radniku isplaćuje plaća u naravi i to u visini od 1% nabavne vrijednosti osobnog automobila mjesečno (uvećano za PDV) odnosno u visini 20% od mjesečne rate za operativni leasing ili dugotrajni najam (uvećano za PDV), bez obzira na opseg korištenja službenih osobnih automobila u privatne svrhe.

(3) Poslodavac može Radniku dati na korištenje službeni mobilni telefon i/ili prijenosno računalo i/ili stolno računalo koje Radnik koristi za obavljanje posla. Prilikom predaje službenog telefona i/ili prijenosnog računala i/ili stolnog računala na korištenje Radniku sastaviti će se primopredajni zapisnik kojim će se utvrditi marka mobilnog telefona, ime i broj, ispravnost mobilnog uređaja te telefonski broj, odnosno marka i model prijenosnog/stolnog računala, serijski broj, ispravnost uređaja te eventualna pripadajuća oprema (punjač i sl.). Navedeni zapisnik potpisuju Radniku neposredno nadređena osoba i Radnik kojem su službeni mobitel i/ili prijenosno računalo i/ili druga imovina dani na korištenje te osoba koja je sastavila zapisnik.

(4) Radnik je dužan sa svom imovinom Poslodavca koja mu je dana na korištenje postupati pažljivo, u skladu s njezinom namjenom, vodeći računa o njezinom očuvanju. Korištenje imovine suprotno odredbama ovog Pravilnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(5) Po prestanku radnog odnosa Radnik je dužan Poslodavcu vratiti službeni mobitel i/ili prijenosno/stolno računalo i/ili drugu imovinu koji su mu bili dati na korištenje, o čemu će se, nakon pregleda mobitela/prijenosnog/stolnog računala/druge imovine, sastaviti primopredajni zapisnik kojim će se utvrditi ispravnost i stanje vraćene opreme. Navedeni zapisnik potpisuju neposredno nadređena osoba i Radnik kojem su službeni mobitel i/ili prijenosno računalo i/ili druga imovina dani na korištenje te osoba koja je sastavila zapisnik. Za utvrđenu štetu Radnik Poslodavcu odgovara prema odredbama obveznog prava.

Odnosi među suradnicima

Članak 8.

- (1) Radnicima nije dozvoljeno primati vrijedne poklone ili posuđivati novac od podređenih suradnika, poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne odnose, a poslovni odnosi ne smiju se koristiti za osobne prednosti i probitke.
- (2) Radnicima je također zabranjeno zapošljavati svoje podređene suradnike u privatne svrhe, bilo tijekom radnog ili slobodnog vremena suradnika.
- (3) Radnici su u međusobnim odnosima dužni se ophoditi uljudno i u skladu sa prihvaćenim standardima etičkog ponašanja na radnom mjestu kod Poslodavca, a što podrazumijeva i zabranu međusobnog vrijeđanja, ponižavanja, vikanja, izjava arogantnog i/ili ironičnog i/ili uvredljivog i/ili na drugi način neprihvatljivog sadržaja (prostote, psovke i sl.), bez obzira radi li se o usmenoj ili pisanoj komunikaciji, odnosno svako drugo postupanje koje predstavlja diskriminaciju.
- (4) Odredba iz prethodnog stavka ovog članka na odgovarajući način odnosi se i na odnos Radnika Poslodavca prema poslovnim partnerima i klijentima Poslodavca.
- (5) Postupanje protivno ranijim odredbama ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Kontrola rada Radnika

Članak 9.

- (1) Poslodavac može, ako ocijeni da to njegovi interesi zahtijevaju, uz korištenje sustava videonadzora, posebnom odlukom ili aktom utvrditi način kontrole osoba pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija Poslodavca kao i način korištenja opreme, radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca ili nanošenja štete Poslodavcu uz poštivanje zaštite privatnosti Radnika.
- (2) Poslodavac je ovlašten osobno ili putem osobe kojoj je povjerio taj zadatak, provoditi redovite i izvanredne kontrole rada na svim radnim mjestima radi provjere ponašanja Radnika i utvrđivanja da li Radnici izvršavaju svoje radne obveze u skladu sa ugovorom o radu, propisima, uputama Poslodavca i pravilima struke unutar djelokruga poslova pojedinog radnog mjesta.

Ostala pravila ponašanja na radnom mjestu

Članak 10.

- (1) Svaki Radnik Poslodavca obavezan je poslove svog radnog mjesta obavljati na način da prilikom njihova obavljanja ne ometa ostale Radnike Poslodavca u obavljanju njihovih poslova.
- (2) Svaki Radnik Poslodavca, bez obzira na radno mjesto na koje je raspoređen i funkciju koju obavlja, obavezan je u slučaju da izvan radnog mjesta mora obaviti određeni posao, osobito dogovorene sastanke sa poslovnim partnerima Poslodavca, iste prethodno, ukoliko je to moguće, najmanje 24 (slovima: dvadeset i četiri) sata unaprijed, pisanim putem ili telefonski najaviti neposredno nadređenoj osobi.
- (3) Svaki Radnik Poslodavca prilikom obavljanja poslova svog radnog mjesta i korištenja opreme i resursa Poslodavca obavezan je postupati savjesno, odgovorno i razumno, kao i voditi računa o troškovima koji nastaju prilikom obavljanja poslova za koje je sklopio ugovor o radu ili dodijeljenih mu zadataka.
- (4) Svaki Radnik Poslodavca, u sklopu poslova radnog mjesta za koje je zadužen, odgovoran je za ishođenje odobrenja od neposredno nadređene osobe, Rektora ili osobe koju Rektor odredi, za nastanak bilo kakvog troška, kao i za kontrolu odobrenih troškova i odobravanje računa dobavljača Poslodavca prije njihova plaćanja.

(5) Svaki Radnik Poslodavca bez obzira na radno mjesto i/ili funkciju koju obavlja, u slučaju potrebe za službenim putovanjima radi obilaska tržišta, poslovnih partnera ili drugih organizacijskih dijelova Poslodavca ili u druge svrhe, mora voditi računa o troškovima takvih putovanja te organizirati putovanje na način da ono bude maksimalno vremenski i financijski ekonomično.

Evidencija o Radnicima

Članak 11.

(1) Evidencija Radnika zaposlenih kod Poslodavca vodi se u elektronskom obliku sukladno odredbama Zakona o radu, Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima kao i eventualno drugih pozitivnih propisa.

(2) U cilju ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Radnik je dužan redovito i ažurno Poslodavca obavijestiti, najkasnije u roku od 8 (slovima: osam) dana od nastale promjene, o svakoj promjeni osobnih i drugih podataka koje Poslodavac prikuplja i obrađuje sa svrhom izvršenja i ostvarenja prava i obaveza iz radnoga odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom, odnosno, radi urednog i pravodobnog izvršenja zakonske obveze vođenja evidencije Radnika.

(3) Neopravdana i/ili nepravodobna prijava odnosno dostava podataka o promijenjenim osobnim ili drugim podacima od strane Radnika ne može imati za posljedicu odgovornost Poslodavca, odnosno retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i Radnika.

(2) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(3) Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa propisanih Zakonom o radu, Radnik mora ispunjavati i posebne uvjete za rad na pojedinim radnim mjestima predviđene posebnim propisom ili sadržane u aktima Poslodavca o unutarnjoj organizaciji rada i radnih mjesta.

(4) Nastavnici, znanstvenici i suradnici u visokom obrazovanju biraju se, reizabiru i ugovor o radu sklapaju na način propisan Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, Pravilnikom o uvjetima i postupku izbora i reizbora na radna mjesta nastavnika, znanstvenika i suradnika i drugim važećim propisima te općim aktima Poslodavca koji reguliraju područje obrazovanja kojim se Sveučilište Algebra Bernays bavi.

(5) Na zahtjev nastavnika, znanstvenika i suradnika rokovi za izbor i reizbor na radno mjesto ne teku za vrijeme trajanja roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremenih nesposobnosti za rad duljih od 3 (slovima: tri) mjeseca, obavljanja rukovodeće dužnosti na visokom učilištu ili u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti odnosno javne dužnosti u smislu propisa kojim se uređuje sprječavanje sukoba interesa, slobodne studentske godine te u drugim opravdanim slučajevima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, odnosno drugim općim aktom Poslodavca.

(6) Na zahtjev suradnika ugovor o radu na određeno vrijeme produžiti će se za onoliko vremena koliko je trajao roditeljni i roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad, obavljanje rukovodeće odnosno javne dužnosti ili drugi opravdani slučaj propisan zakonom, kolektivnim ugovorom ukoliko je primjenjiv ili ovim Pravilnikom, odnosno drugim općim aktom Poslodavca.

(7) Nastavno osoblje u obrazovanju odraslih i nenastavno osoblje zasniva radni odnos na Sveučilištu Algebra Bernays sukladno odredbama Zakona o radu ukoliko ne ostvaruju suradnju sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima.

(8) Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih Radnika, može svoga Radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže 6 (slovima: šest) mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih Poslodavaca i pisane suglasnosti Radnika sačinjene sukladno odredbama Zakona o radu.

(9) Poslodavac je dužan kod zapošljavanja Radnika u slučaju jednakog ispunjavanja općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dati prednost spolu koji je podzastupljen.

(10) Nastavniku odnosno znanstveniku jamči se povratak na radno mjesto nakon isteka mandata u slučaju izbora ili imenovanja na rukovodeću ili operativnu dužnost na Sveučilištu ili u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti te javnu dužnost u smislu propisa kojim se uređuje sprječavanje sukoba interesa i to u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja rukovodeće ili javne dužnosti.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako su ispunjene Zakonom o radu predviđene pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

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

(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 14.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (slovima: tri) godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog Radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja, kao što je npr. u slučaju privremenog povećanja opsega posla.

(4) S istim Radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (slovima: tri) godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka (4) ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (slovima: tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Iznimno od stavaka (2) i (4) ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 (slovima: tri) godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog Radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Istekom roka od 3 (slovima: tri) godine iz stavaka (2) i (4) ovoga članka odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora (trećeg), ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (slovima: tri) godine, Poslodavac ili povezani Poslodavac s istim Radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 (slovima: šest) mjeseci.

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

(10) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka (5) ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.

(11) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno izvršenjem posla radi čijeg je obavljanja zaključen, odnosno nastupom događaja koji je u ugovoru naveden.

(12) Radnik koji najmanje 6 (slovima: šest) mjeseci radi kod istog Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(13) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan Radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 (slovima: trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(14) Ako Radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je Radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 (slovima: trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva Radnika proteklo najmanje 6 (slovima: šest) mjeseci.

(15) Asistent se sukladno odredbama Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti zapošljava na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju od 6 (slovima: šest) godina.

(16) Sukladno odredbi članka 47. stavak 2. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, Sveučilište može na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme zaposliti zaposlenika koji zamjenjuje nastavnika ili znanstvenika koji je izabran ili imenovan na rukovodeću dužnost na Sveučilištu ili u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti te javnu dužnost u smislu propisa kojim se uređuje sprječavanje sukoba interesa. Ugovor o radu sklapa se na vrijeme jednako vremenu trajanja mandata izabranog ili imenovanog nastavnika ili znanstvenika, odnosno do njegovog povratka na rad.

(17) U slučaju privremene nenazočnosti nastavnika, znanstvenika ili suradnika Sveučilište može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, bez provedbe javnog natječaja, s osobom koja zamjenjuje privremeno nenazočnog zaposlenika najdulje na šest mjeseci.

(18) Stručno povjerenstvo koje se sastoji od najmanje tri člana zaposlena na radnome mjestu više ili iste hijerarhijske razine u odnosu na radno mjesto na koje se zapošljava osoba koja zamjenjuje privremeno nenazočnog zaposlenika, u istom znanstvenom odnosno umjetničkom području i polju, mišljenjem u pisanom obliku utvrđuje ispunjavanja li kandidat kriterije za predmetno radno mjesto.

(19) Senat donosi odluku o usvajanju ili odbijanju mišljenja stručnog povjerenstva iz stavka (18) ovoga članka.

(20) Na Radnika koji zamjenjuje privremeno nenazočnog suradnika ne primjenjuje se pravo i obveza upisa i pohađanja doktorskog studija.

Oblik ugovora o radu, prijava na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

(2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan Radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

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

(4) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(5) Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ovog članka ako Radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od nadležnog tijela za mirovinsko odnosno zdravstveno osiguranje, odnosno, ukoliko se prijava vrši elektronskim putem, ako Radniku uruči ispis elektronske prijave. Ispis elektronske prijave je moguće dostaviti u elektronskom obliku na službeni e-mail adresu Radnika.

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

Obvezni sadržaj ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 16.

(1) Pisani ugovor o radu, odnosno potvrda iz članka 15. stavak (2) ovog Pravilnika, mora sadržavati sve bitne uglavke propisane odredbama Zakona o radu, ovisno o tome sklapa li Poslodavac s Radnikom ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, ugovor o radu za stalne sezonske poslove, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo ili ugovor o dodatnom radu. Ugovor o radu, odnosno potvrda iz članka 15. stavak (2) ovog Pravilnika može sadržavati i druge uglavke sukladno suglasnom dogovoru ugovornih strana.

(2) Kada je Poslodavac trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na koji Radnik ima pravo, odnosno način određivanja trajanja toga odmora, postupak otkazivanja ugovora o radu odnosno, duljinu trajanja otkaznih rokova, odnosno način određivanja trajanja otkaznih rokova, brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja Radnik ima pravo, kao i trajanje redovitog radnog dana ili

tjedna u satima, pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji i trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren, uredio Pravilnikom o radu, u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 15. stavak (2) ovog Pravilnika, može se umjesto navođenja pobrojanih podataka uputiti na odredbe Pravilnika o radu.

(3) Ukoliko je ugovoren probni rad sukladno odredbi članka 26. stavka (2) ovog Pravilnika, trajanje i uvjeti probnog rada moraju biti određeni ugovorom o radu.

(4) Iznimno od stavka (1) ovoga članka, Poslodavac i Radnik mogu ugovoriti pravo Radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 17.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg Radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora Radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i Radnik ugovaraju pravo Radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji Radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog Radnika ili Poslodavca Radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi Radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti Radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s Radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada u trajanju do 30 (slovima: trideset) dana.

(6) Za rad iz stavka (5) ovoga članka koji bi trajao duže od 30 (slovima: trideset) dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je Radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

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

Članak 17.a

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- organizaciji rada koja omogućava dostupnost Radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim Radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu;
- načinu evidentiranja radnog vremena;
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada Radnika ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s tim ukoliko Poslodavac i Radnik takvu naknadu dogovore;

- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla koje je Poslodavac dužan naknaditi Radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 7 (slovima: sedam) radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije;
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje Radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga Poslodavca;
- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu osim podataka iz članka 15. stavak 1. Zakona o radu mora sadržavati:

1. podatak o pravu Radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad;
2. podatke iz članka 17.a stavak (1) Zakona o radu, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu Radnik i Poslodavac mogu, ali nisu dužni ugovoriti.

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

Obveze i prava Poslodavca prema Radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 17.b

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

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

(3) Poslodavac je dužan Radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17.a stavka 1. točke 4. Zakona o radu u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma Radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada Radnika, ako je to ugovoreno između Radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s Radnikom.

(5) Poslodavac je Radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje Radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje Radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Poslodavac je Radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan Radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava Radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.c

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s Poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka (2) ovoga članka može zatražiti od Poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka (2) i (3) ovoga članka, Poslodavac je dužan zahtjev Radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe Radnika i potrebe organizacije rada te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan Radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako Poslodavac prihvati zahtjev iz stavka (3) ovoga članka, Poslodavac i Radnik će ugovoriti rad u prostoru Poslodavca.

Dodatan rad radnika

Članak 18.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog Poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca (matični poslodavci) tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S Radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, Radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te Radnikom kojemu se prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka (1) ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog Poslodavca, pisanim putem obavijestiti matičnog Poslodavca, odnosno matične Poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim Poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od Radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog Poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena Radnika kod matičnog Poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog Poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja Radnika s Poslodavcem, na prava i obveze Radnika i Poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe Zakona o radu koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena Radnika kod matičnog Poslodavca, Radnik je dužan u roku od 5 (slovima: pet) dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog Poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je Radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev Radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga Radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog Poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu radnika

Članak 18.a

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom, mora sadržavati podatke iz članka 16. stavka (1) ovoga Pravilnika.

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

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 (slovima: osam) sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom smije biti duže od 8 (slovima: osam) sati tjedno, ali ne duže od 16 (slovima: šesnaest) sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati Radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, Radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od 4 (slovima: četiri) uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 8 (slovima: osam) sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen, osim ako kolektivnim ugovorom nije određeno drugačije.

(8) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 (slovima: četiri) mjeseca, odnosno 4 (slovima: četiri) mjeseca iz stavaka (7) ovoga članka.

(9) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je Radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od 8 (slovima: osam) sati tjedno.

(10) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od 8 (slovima: osam) sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(11) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis Radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka (9) ovoga članka.

(12) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu, a ne primjenjuju se odredbe članaka 67. navedenog Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 18.b

(1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(2) Plaća i druga materijalna prava Radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Radniku koji radi na temelju ugovora o dodatnom radu Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada predviđene Zakonom o radu za Radnike koji rade u nepunom radnom vremenu (članak 63. stavak 1., stavak 2. i stavak 3. Zakona o radu).

Rad zaposlenika izvan Sveučilišta Algebra Bernays

Članak 18.c

(1) U skladu sa Zakonom o radu nastavnik, znanstvenik i suradnik zaposlen kod Poslodavca može obavljati poslove koji su predmet djelatnosti ili su vezani uz predmet djelatnosti Poslodavca izvan Sveučilišta Algebra Bernays, samo uz odobrenje Rektora.

(2) Postupak izdavanja suglasnosti pokreće se zahtjevom Radnika na koji Rektor odluku donosi u roku od 15 (slovima: petnaest) dana.

5. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Obveze Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa Radnika

Članak 19.

(1) Poslodavac je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost Radnika na radu sukladno važećim propisima iz područja zaštite na radu te u tu svrhu održavati poslovne prostore, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Radnika, u skladu s naravi posla koji obavlja, propisima kojima se uređuje zaštita na radu i drugim propisima.

(2) Poslodavac je dužan upoznati Radnika s opasnostima posla kojeg Radnik obavlja ukoliko iste postoje. Poslodavac će svakom Radniku, s obzirom na posao koji obavlja, osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na radnikovo radno mjesto i posao, i to:

- prije početka rada,
- kod promjena u radnom postupku,
- kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene,
- kod uvođenja nove tehnologije,
- kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada,
- kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima ili naporima na radu.

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

(4) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, konzumiranje alkohola i drugih sredstava koja uzrokuju ovisnost (droge, lijekovi i sl.).

(5) Pri organizaciji rada Poslodavac će se pridržavati načela prevencije:

- izbjegavanja rizika,
- procjenjivanja rizika,
- sprječavanja rizika na njihovom izvoru,
- prilagođavanja rada Radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom,

rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje,

- prilagođavanja tehničkom napretku,
- zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim,
- razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša,
- davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
- odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje Radnika,
- besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za Radnike.

(6) Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane Radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijedi Radnika.

Obveze Radnika u zaštiti života, zdravlja i čudoređa Radnika

Članak 20.

(1) Svaki Radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih Radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu te je obavezan pridržavati se uputa Poslodavca vezanih uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu.

(2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu ukoliko je predviđena za pojedino radno mjesto, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere, a osobito:

- raditi s dužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih Radnika i osoba, kao i sigurnost opreme, uređaja i vozila,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, službenim vozilima kao i na sve neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili pak ugroziti život i zdravlje Radnika,
- podvrci se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima ukoliko su isti potrebni radi osiguravanja sigurnih uvjeta rada za pojedinog Radnika.

(3) Radnik je obavezan sudjelovati u svim tečajevima i treninzima vezanim uz zaštitu na radu i protupožarnu zaštitu koje organizira Poslodavac.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu Radnik dolazi u dodir.

(5) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, sukladno posebnim propisima, Poslodavac može uputiti Radnika na liječnički pregled.

(6) Troškove liječničkog pregleda iz stavka (5) ovoga članka snosi Poslodavac.

Zaštita privatnosti Radnika i trećih osoba

Članak 21.

(1) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima vezanim uz radni odnos, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, osobito ime i prezime, OIB, dan, mjesec i godinu rođenja, državljanstvo, podatke o prebivalištu i adresi stanovanja, radnom stažu, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, ugovornoj zabrani utakmice s drugim poslodavcem, ugovorima sklopljenim sa drugim poslodavcem za nepuno radno vrijeme ili dodatni rad, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, podatke neophodne za obračun poreza, prireza i određivanje osobnih odbitaka, podatke o tekućim računima Radnika neophodne za isplatu plaća te druge podatke na temelju kojih Radnik ostvaruje određeno pravo iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

(2) Ukoliko dođe do promjene podataka iz stavka (1) ovog članka, Radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno, najkasnije u roku od 8 (slovima: osam) dana od nastale promjene, dostaviti Rektor odnosno drugoj osobi koju je Rektor za konkretnu obradu osobnih podataka Radnika ovlastio ili u čiji djelokrug poslova obrada tih podataka Radnika ulazi.

(3) Poslodavac će osobne podatke Radnika prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo kada je to i kako određeno zakonom, odnosno drugim pozitivnim propisom te ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(4) Osobne podatke Radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama Rektor kao ovlaštena osoba Poslodavca, osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac odnosno zaposlenik Poslodavca u čiji opis poslova radnog mjesta takva obrada ulazi.

(5) Poslodavac će posebnom Odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci Radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom. Imenovana osoba mora uživati povjerenje Radnika i podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora trajno čuvati kao povjerljive. Odluka o imenovanju ove osobe objavit će se na oglasnoj ploči na intranet stranici Poslodavca.

(6) Netočni osobni podaci Radnika moraju se odmah po saznanju o grešci ispraviti. Ukoliko dođe do promjene podataka iz stavka (1) ovog članka, Radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno, najkasnije u roku od 8 (slovima: osam) dana od nastale promjene, dostaviti Rektor odnosno drugoj osobi koju je Rektor na obradu osobnih podataka Radnika ovlastio, a svi osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje razlozi bit će brisani ili na drugi prikladan način uklonjeni.

(7) Radnici koji ne dostave Poslodavcu neophodne podatke sami snose štetne posljedice toga propusta.

(8) Poslodavac, osoba iz stavka (5) ovog članka kao i bilo koja treća osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke Radnika i/ili trećih osoba, obvezna ih je trajno čuvati kao povjerljive.

(9) Postupanje protivno ranijim odredbama ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za otkaz ugovora o radu.

Zaštita dostojanstva Radnika

Članak 22.

(1) Poslodavac se obvezuje štiti dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla, prvenstveno poduzimajući preventivne mjere i osiguravajući uvjete rada u kojima Radnici neće biti izloženi diskriminaciji ili uznemiravanju bilo koje vrste od strane nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u

doticaj u obavljanju svojih poslova, a u svrhu osiguravanja pozitivnog radnog okruženja u kojem će svaki Radnik imati mogućnost profesionalno obavljati svoje radne obveze.

(2) Uznemiravanjem će se smatrati svako neprimjereno i neželjeno ponašanje prema Radniku koje ozbiljno ometa njegovo obavljanje radnih zadataka ili smanjuje kvalitetu njegovog života.

(3) Uznemiravanjem će se smatrati svaka radnja, pojedinačna ili ponavljanja, verbalna, neverbalna ili fizička, koja ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva Radnika, kao i stvaranje ili pridonošenje stvaranju neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja u radnoj sredini odnosno radnje koje kod Radnika izazivaju strah.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva Radnika, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, bilo da je usmjereno na pripadnike istog ili različitog spola, bilo da je iskazano kroz suptilno ili nesuptilno ponašanje.

Ponašanja koja predstavljaju spolno uznemiravanje mogu uključivati, ali nisu ograničena na neželjene seksualne ponude, zahtjeve za seksualnim uslugama te druga neželjena verbalna ili fizička ponašanja spolne naravi u radnom okruženju pri čemu je prihvatanje takvog ponašanja izričito ili implicitno izraženo kao uvjet za zapošljavanje, uvjet za ostvarivanje prava iz radnog odnosa kao što su plaća, mogućnost napredovanja, povlastice i sl. ili ometa obavljanje rada te stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje.

Neprikladno ponašanje koje uzrokuje stvaranje uvredljivog ili neprijateljskog radnog okruženja može uključivati, ali nije ograničeno na verbalno uznemiravanje, bilo u usmenom ili pisanom obliku kroz lascivne razgovore, ponude, prijedloge, prijetnje, spolno usmjerene šale i sl., fizičko uznemiravanje kroz neprimjereni i neželjeni tjelesni kontakt odnosno zadiranje u osobni prostor neprimjerenim približavanjem te vizualno uznemiravanje kroz izlaganje suptilnim ili nesuptilnim spolnim kretnjama, eksplicitnim slikama ili predmetima koji prikazuju ljude kao seksualne objekte (npr. fotografije, plakati, časopisi, materijali s interneta i sl.).

(5) Drugo zabranjeno uznemiravanje na radnom mjestu je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva Radnika, a koje uzrokuje strah ili zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Drugo zabranjeno uznemiravanje na radnom mjestu može biti, ali nije ograničeno na vrijeđanje, omalovažavanje, predbacivanje, iskazivanje mržnje bilo u pisanom obliku ili u govoru, povišene tonove, prijetnje, zastrašujuće kretnje i sl..

(6) Radnik koji smatra da mu je postupanjem nadređenih, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova povrijeđeno dostojanstvo, ovlašten je Rektorom kao odgovornoj osobi Poslodavca dostaviti obrazloženu pritužbu.

(7) Ukoliko Poslodavac zapošljava najmanje 20 radnika dužan je posebnom Odlukom, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a ukoliko zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim Rektora ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika, pri čemu te osobe mogu biti Radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca. Odluka o imenovanju ove osobe objaviti će se na oglasnoj ploči i na intranet stranicama Poslodavca u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana donošenja Odluke.

(8) Poslodavac ili osoba iz stavka (7) ovoga članka dužna je najkasnije u roku od 8 (slovima: osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu te, ukoliko utvrdi da je ista osnovana, poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(9) U postupku ispitivanja pritužbe, Poslodavac, odnosno osoba iz stavka (7) ovog članka, može ako ocijeni potrebnim, zatražiti dodatna razjašnjenja osobe koja je pritužbu podnijela, izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, a obvezna je pažljivo ispitati svaki navod Radnika, vodeći računa o tome da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih Radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja/spolnog uznemiravanja te izvesti sve potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, a nakon provedenog postupka u pisanom obliku utvrditi da li postoji ili ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe. O poduzetim radnjama osoba koja je vodila postupak sastaviti će zapisnik koji potpisuju sve osobe koje su u pojedinoj radnji sudjelovale.

(10) Ukoliko se utvrdi da je pritužba Radnika bila osnovana, a postupak je vodila osoba iz stavka (7) ovog članka, upozoriti će Rektora Poslodavca na potrebu hitnoga poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnoga uznemiravanja.

(11) Sadržaj mjera i radnji koje će se poduzeti prema uznemiravatelju u konkretnom slučaju ovisi o svim okolnostima slučaja, a osobito o stupnju odgovornosti uznemiravatelja, uvjetima pod kojima se uznemiravanje ili spolno uznemiravanje dogodilo, prijašnji rad i ponašanje uznemiravatelja, težinu povrede i njezinih posljedica kao i druge okolnosti od značaja za postizanje svrhe izrečene mjere ili radnje.

(12) Mjera ili radnja prema uznemiravatelju zaposlenom kod istog Poslodavca kod kojeg je zaposlen i Radnik koji je pritužbu podnio mogu biti: prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili otkaz ugovora o radu.

(13) Ukoliko se pritužba Radnika odnosi na osobu koja nije zaposlena kod Poslodavca, ali s kojom Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, Poslodavac će bez odgode o podnesenoj pritužbi obavijestiti Poslodavca prijavljene osobe, odnosno samu osobu protiv koje je pritužba podnesena i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim Radnikom.

(14) U slučaju da se u postupku provedenom sukladno odredbama ovog članka utvrdi da uznemiravatelj nije odgovoran za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, postupak će se obustaviti kao i u slučaju da podnositelj pritužbe istu povuče.

(15) Ako Poslodavac u roku iz stavka (8) ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja/spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (slovima: osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(16) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva Radnika su tajni na što će osoba koja vodi postupak povodom pritužbe upozoriti sve koji u postupku sudjeluju te upozorenje konstatirati u zapisniku iz stavka (9) ovog članka.

(17) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo Radnika, Radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana prekida rada.

(18) Za vrijeme prekida rada iz stavaka (15) i (17) ovoga članka, Radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, ali ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije

povrijeđeno dostojanstvo Radnika, odnosno ukoliko Radnik ne pokrene sudski postupak u roku ili tužbu povuče, odnosno u svim ostalim situacijama u kojima uznemiravanje nije utvrđeno pravomoćnom odlukom nadležnog suda, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz ovog stavka.

(19) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, a ovisno o okolnostima svakog pojedinog slučaja i osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa, posebno ukoliko je uznemiravatelj hijerarhijski nadređen osobi koju uznemirava.

(20) Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi Radnika, kao i osoba koje su sudjelovale u postupku zaštite dostojanstva Radnika predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 23.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom i stručnom osposobljavanju sukladno posebnim zakonima.

(2) Izravna diskriminacija je postupanje kojim se Radnik stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na drugog Radnika u usporedivoj situaciji i to temeljem rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(3) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti Radnika u nepovoljniji položaj temeljem rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, u odnosu na druge Radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

(4) Diskriminacijom će se smatrati i stavljanje u nepovoljniji položaj Radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na Radnike zaposlene na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima ili vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove za Poslodavca po pitanju uvjeta rada.

(5) Odredba iz prethodnog stavka na odgovarajući način primjenjivati će se i u slučaju stavljanja u nepovoljniji položaj Radnika koji kod Poslodavca rade u nepunom radnom vremenu u odnosu na Radnike koji kod poslodavca rade u punom radnom vremenu.

(6) Poslodavac može donijeti i poseban akt kojim će utvrditi standarde prihvatljivog ponašanja Radnika te mjere prevencije bilo kojeg oblika diskriminacije po bilo kojoj osnovi.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 24.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici 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) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom (1) ovoga članka, Radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

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

(4) Dodatak ugovora o radu iz stavka (1) ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće Radnice.

(5) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(6) Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije 15 (slovima: petnaest) dana prije dana na koji je Radnik dužan vratiti se na rad.

(7) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava pri čemu Radnik, osim Radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 (slovima: trideset) dana prije. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je Radnik obavljao prije korištenja prava iz ovog stavka 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, a Radnik ima i 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.

Zaštita Radnika nesposobnih za rad

Članak 25.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 (slovima: tri) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

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

(3) Radniku 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.

(4) Radnik 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.

(5) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je Radnik 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 radnik prethodno radio.

(6) Ako Poslodavac nije u mogućnosti Radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako Radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(7) Ako kod Radnika 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 Radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je Radnik prethodno radio.

(8) Ako Poslodavac, uz sav trud, ne može Radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je Radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac Radniku može otkazati ugovor o radu.

6. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE, USAVRŠAVANJE, OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I OCJENJIVANJE RADA

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 26.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Iznimno, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s obzirom na pojedino radno mjesto i ranije iskustvo Radnika, s time što probni rad može trajati najduže 6 (slovima: šest) mjeseci.

(3) Iznimno od stavka (2) ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja Radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

(4) U slučaju iz stavka (3) ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od 6 (slovima: šest) mjeseci. Ukoliko utvrdi potrebu produljenja probnog rada sukladno ovom članku, Poslodavac će Radniku ili po povratku na rad nakon odsutnosti ili neposredno prije isteka ugovorenog probnog rada ponuditi sklapanje dodatka Ugovora o radu kojim će se utvrditi za koliko se, odnosno do kad se probni rad produljuje. Ukoliko Radnik odbije sklapanje dodatka ugovora o radu kojim

se produljuje trajanje probnog rada, Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog nezadovoljenja Radnika na probnom radu.

(5) Probni rad određuje se da bi se utvrdilo ima li Radnik znanje, stručne i radne sposobnosti te osobine potrebne za učinkovito obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu.

(6) Praćenje rada Radnika tijekom probnog roka i ocjenjivanje uspješnosti rada obavlja Radnikov neposredno nadređeni koji će najkasnije zadnji dan probnog rada ocijeniti rad Radnika pozitivnom ili negativnom ocjenom s obzirom na to da li je Radnik tijekom probnog rada pokazao da poslove radnog mjesta na koje je zaposlen može izvršavati u skladu s ugovorom o radu i internim aktima Poslodavca te pravilima struke, potpuno, uredno i pravodobno, pri čemu će, između ostalog, uzeti u obzir i pristup Radnika prema poslu, odnosno stupanj zalaganja Radnika, samostalnost u radu, spremnost za timski rad i suradnju kao i odnos prema drugim Radnicima i poslovnim suradnicima.

(7) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg Radnik obavlja.

(8) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, Radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(9) Nezadovoljavanje Radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se Radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(10) Otkaz iz stavka (9) ovoga članka mora biti u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se ugovor o radu otkazuje. Otkazni rok počinje teći sukladno Zakonu o radu.

(11) Na otkaz iz stavka (9) ovog članka primjenjuju se i odredbe iz članka 125. Zakona o radu o sudskom raskidu ugovora o radu.

(12) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 (slovima: sedam) dana.

(13) Ako su Radnik i Poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, Radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 27.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti Radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti Radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

Zapošljavanje pripravnika

Članak 28.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se obrazovala ili osposobljavala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se obrazovala ili osposobljavala.

(2) Pripravnici na Sveučilištu Algebra Bernays su nastavnici ili drugi Radnici koji se prvi puta zapošljavaju u zanimanju za koje su se obrazovali ili osposobljavali ili predavači i Radnici koji se zapošljavaju uz uvjet izbora u zvanje, Stručnog ispita ili drugog odgovarajućeg ispita propisanog posebnim propisom.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, pripravnički staž traje najdulje godinu dana. Duljinu trajanja pripravničkog staža određuje Rektor Poslodavca.

(5) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Radi osposobljavanja za samostalni rad pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog Poslodavca.

(6) Nakon završetka pripravničkog staža i ostvarenja zakonom propisanih uvjeta pripravnik polaže stručni ispit, ukoliko je tako predviđeno zakonom ili drugim propisom.

(7) Pripravniku koji ne zadovolji uvjete radnog mjesta za koje je obavljao pripravnički staž, Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

(8) Pripravnik ostvaruju pravo na plaću u visini utvrđenoj ugovorom o radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 29.

(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 obrazovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(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 ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu 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.

Ocjena rada Radnika

Članak 29.a

(1) Suradniku se imenuje mentor iz reda nastavnika odnosno znanstvenika, koji je suradniku neposredno nadređena osoba. Na obrazloženi prijedlog suradnika upućen Prorektoru/ici za nastavu, Prorektor/ica za nastavu suradniku umjesto prvobitno imenovanog mentora može za mentora imenovati drugu osobu iz reda nastavnika odnosno znanstvenika Sveučilišta.

(2) Mentor iz stavka (1) ovog članka je dužan svojom znanstveno-nastavnom aktivnošću osigurati učinkovito obrazovanje suradnika te uvjete za kvalitetan rad i napredovanje suradnika.

(3) Vrednovanje rada suradnika temelji se na izvršavanju obveza utvrđenih u članku 18. Statuta te na poštivanju plana rada, timskom radu, samostalnosti u rješavanju zadataka i rezultatima studentske ankete o vrednovanju kvalitete njihova rada u nastavi.

(4) Mentor je dužan najkasnije do 15. listopada tekuće godine sastaviti obrazloženo pisano Izvješće o radu suradnika u prethodnoj akademskoj godini kojim će se vrednovati uspješnost rada suradnika prema kriterijima koji su predviđeni stavkom (3) ovog članka i godišnjeg mjerenja učinka radnika te prema utvrđenim rezultatima rada predložiti godišnju ocjenu rada suradnika (POZITIVNA / NEGATIVNA OCJENA).

(5) Mentor Izvješće s prijedlogom ocjene dostavlja suradniku koji, ukoliko se s predloženom ocjenom ne slaže, može u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana zaprimanja Izvješća mentoru podnijeti pisano očitovanje u kojem će se izjasniti o spornim činjenicama i okolnostima utvrđenim u Izvješću. Mentor će zajedno sa suradnikom sporne činjenice razmotriti prije izrade konačnog prijedloga ocjene.

(6) Konačni prijedlog ocjene, zajedno s eventualnim pisanim očitovanjem suradnika, mentor dostavlja Rektor Sveučilišta najkasnije do 30. listopada tekuće godine.

(7) Sveučilište ocjenjuje rad suradnika jednom godišnje temeljem Izvješća o radu i prijedloga ocjene koju je sastavio mentor, očitovanja suradnika te po potrebi drugih prikupljenih informacija.

(8) O ocjeni suradnika odlučuje se rješenjem koje se donosi najkasnije do 30. studenog tekuće godine. Protiv ovoga rješenja nije dopuštena žalba, ali može se pokrenuti upravni spor.

(9) Suradniku koji je negativno ocijenjen dvije godine uzastopno danom izvršnosti drugog rješenja s negativnom ocjenom prestaje radni odnos u skladu sa Zakonom o radu.

(10) Sve ostale Radnike jednom godišnje ocjenjuju njihovi neposredno nadređeni prema sustavu upravljanja učinkom radnika.

7. RASPORED RADNIKA NA RADNO MJESTO

Članak 30.

(1) Radnik se nakon zaključenja ugovora o radu raspoređuje na poslove za čije je obavljanje sklopio ugovor o radu.

(2) Tijekom radnog odnosa, u skladu s organizacijom rada, odnosno u situaciji kada se to ukaže potrebnim, Poslodavac može Radnika privremeno rasporediti na bilo koje radno mjesto koje odgovara njegovoj kvalifikaciji i sposobnostima stečenim radom.

(3) Radnik se može rasporediti i na poslove koji ne odgovaraju njegovoj kvalifikaciji, ukoliko je za njih osposobljen, pod uvjetom da se Radniku obračunava i isplaćuje plaća u visini koja ne može biti manja od prosjeka plaće drugih Radnika iste razine kvalifikacije koji na tom radnom mjestu rade.

8. RADNO VRIJEME

Opća odredba

Članak 31.

(1) Radno vrijeme regulirano je odredbama Zakona o radu, ovim Pravilnikom i po potrebi pisanom odlukom Poslodavca.

(2) Na Radnika koji je kao rukovodeće osoblje Statutom ili drugim aktima Poslodavca ovlašten voditi poslove Poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun Poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja Poslodavca kao i o svom radnom vremenu čiji raspored nije moguće unaprijed odrediti, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s Poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.

Članak 32.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada Radnika, kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti Radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima (1) i (2) ovoga članka.

(4) Iznimno od stavka (3) ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom Radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti Radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(5) Pod priekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena Radnika čine nužnom.

(6) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu Radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s Radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Puno radno vrijeme

Članak 33.

(1) Puno radno vrijeme Radnika zaposlenih kod Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu iznosi 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

(2) Zaposlenik zaposlen na znanstveno-nastavnom odnosno umjetničko-nastavnom radnom mjestu (docent, izvanredni profesor, redoviti profesor i redoviti profesor u trajnom izboru) na puno radno vrijeme (1800 (slovima: tisuću osamsto) efektivnih radnih sati godišnje, nakon odbitka neradnih dana, godišnjeg odmora te državnih blagdana i praznika) $\frac{1}{2}$ (slovima: polovicu) radnog vremena, odnosno najviše 900 (slovima: devetsto) efektivnih radnih sati godišnje radi na poslovima nastave, a $\frac{1}{2}$ (slovima: polovicu) radnog vremena, odnosno najviše 900 (slovima: devetsto) efektivnih radnih sati godišnje na poslovima znanstvene, odnosno umjetničke djelatnosti.

(3) Zaposlenik zaposlen na nastavničkom radnom mjestu (predavač, viši predavač, profesor stručnog studija i profesor stručnog studija u trajnom izboru) te suradničkom radnom mjestu (asistent i viši asistent) na puno radno vrijeme (1800 (slovima: tisuću osamsto) efektivnih radnih sati godišnje, nakon odbitka neradnih dana, godišnjeg odmora te državnih blagdana i praznika) 70% (slovima: sedamdeset posto) radnog vremena, odnosno najviše 1260 (slovima: tisuću dvjesto šezdeset) efektivnih radnih sati godišnje radi na poslovima nastave, a 30% (slovima: trideset posto) radnog vremena, odnosno najviše 540 (slovima: petsto četrdeset) efektivnih radnih sati godišnje na poslovima stručne, znanstvene, odnosno umjetničke djelatnosti.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima radi Radnik s pravom na kraće radno vrijeme.

(3) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućavaju na istom radnom mjestu mogu raditi 2 (slovima: dva) izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

(4) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno u samo nekim danima u tjednu, što će se utvrditi rasporedom radnog vremena.

(5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, Radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, božićnica, regres i sl.) određuju se razmjerno ugovorenim radnom vremenu.

(6) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcem, odnosno Poslodavcima.

(7) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18. ovoga Pravilnika.

(8) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kod istog Poslodavca proveo duže od 6 (slovima: šest) mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(9) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka (8) ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan Radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 (slovima: trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(10) Ako Radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je Radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 (slovima: trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva Radnika proteklo najmanje 12 (slovima: dvanaest) mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

(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) Radnik koji radi na poslovima iz stavka (1) ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog sukladno stavku (2) ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

(4) Ugovorom o radu može se ugovoriti da Radnik koji na poslovima iz stavka (1) ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka (1) ovoga članka.

(5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka (1) ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 36.

(1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad (rad dulji od punog, odnosno nepunog radnog vremena) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe kako bi se spriječio nastanak šteta za Poslodavca.

(2) Ako Radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada Radnika ne smije biti duže od 50 (slovima: pedeset) sati tjedno.

(3) Prekovremeni rad pojedinog Radnika ne smije trajati duže od 180 (slovima: stoosamdeset) sati godišnje.

(4) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Prekovremeni rad određuje se unaprijed izdanim pisanim nalogom Poslodavca. Iznimno, ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac će prekovremeni rad usmeno naložiti Radniku te najkasnije u roku 7 (slovima: sedam) dana od obavljenog rada, izdati Radniku potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

(6) Ukoliko je to za Radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremeni rad Radnik će koristiti slobodne dane po izračunu sukladno odredbi članka 64. stavak (3) ovog Pravilnika.

(7) Rad u vremenu dužem od punog odnosno nepunog radnog vremena koji nije zatražen odnosno odobren od strane Radnikovog neposrednog rukovoditelja, odnosno Rektora Poslodavca, kao i volonterski (dobrovoljni) rad izvan utvrđenog radnog vremena neće se smatrati prekovremenim radom.

(8) Matični poslodavac može Radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako Radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(9) Poslodavac kod kojeg Radnik obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 37.

(1) Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati Radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, Radnik u tjednu može raditi najviše do 50 (slovima: pedeset) sati, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, Radnik može raditi najviše do 60 (slovima: šezdeset) sati tjedno, ako je tako ugovoreno primjenjivim kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(4) Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, Radnik u svakom razdoblju od 4 (slovima: četiri) uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 (slovima: četrdesetosam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka (2) i (3) ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 (slovima: četrdesetpet) sati tjedno u razdoblju od 4 (slovima: četiri) mjeseca.

(6) Razdoblje iz stavaka (4) i (5) ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 (slovima: šest) mjeseci.

(7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored Radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme Radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom Radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga Radnika.

(9) Ako je Radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

(1) Puno ili nepuno radno vrijeme Radnika, ukoliko narav posla to zahtijeva, može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (slovima: 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 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 (slovima: četrdeset i osam sati) tjedno.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (slovima: četiri) mjeseca.

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

(5) Dodaci plaći odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

(6) Poslodavac će pisano obavijestiti Radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu tjedan dana unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će Radnik raditi kraće od punog radnog vremena.

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

(8) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 (slovima: osam) sati dnevno.

(9) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (slovima: tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (slovima: šest) godina starosti te Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu, samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zaštita određenih kategorija Radnika

Članak 39.

(1) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, Radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te Radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(2) Radnik s djetetom do 8 (slovima: osam) godina života te Radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo 6 (slovima: šest) mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(3) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka (2) ovoga članka.

(4) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena Radnika iz stavka (2) ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

(5) U slučaju iz stavka (4) ovoga članka, Radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

(6) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe Radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti Radniku na zahtjev iz stavka (5) ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od zaprimanja zahtjeva.

Noćni rad

Članak 40.

(1) Noćni rad je rad Radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22:00 (slovima: dvadeset dva) sata uvečer i 06:00 (slovima: šest) sati ujutro idućega dana.

(2) Noćni radnik je Radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 (slovima: tri) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom uzastopnih 12 (slovima: dvanaest) mjeseci radi najmanje 1/3 (slovima: trećinu) svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

(3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 (slovima: četiri) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 (slovima: osam) sati tijekom svakih 24 (slovima: dvadeset četiri) sata.

(4) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, Poslodavac je takvom Radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od 8 (slovima: osam) sati tijekom razdoblja od 24 (slovima: dvadeset četiri) sata u kojem radi noću.

Rad u smjenama

Članak 41.

(1) Rad se kod Poslodavca u pojedinim organizacijskim jedinicama, odnosno na pojedinim radnim mjestima, za slučaj potrebe može organizirati u smjenama.

(2) Smjenski radnik je Radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Kada je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurati će se izmjena smjena tako da Radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 (slovima: jedan) tjedan.

(4) Rad u smjenskom radu između 14:00 sati i 22:00 sata smatra se radom u 2. (slovima: drugoj) smjeni.

Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 42.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj Radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim Radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale Radnike i dostupne su u svako doba.

(3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog Radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

(4) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka (3) ovoga članka snosi Poslodavac.

Rad nedjeljom i blagdanom

Članak 43.

(1) Radnik je dužan raditi nedjeljom i blagdanom ako je to predviđeno rasporedom radnog vremena ili posebnom odlukom Poslodavca.

Raspored radnog vremena

Članak 44.

(1) Dnevno radno vrijeme Radnika traje 8 (slovima: osam) sati, ukoliko nije drugačije određeno rasporedom radnog vremena.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 (slovima: pet) dana, ukoliko nije drugačije određeno rasporedom radnog vremena, sukladno Ugovoru o radu.

(3) Radno vrijeme Radnika je jednokratno, a posebnom odlukom Rektora, ukoliko se za tim ukaže potreba, može biti raspoređeno, ovisno o pojedinom radnom mjestu i potrebama posla, kao dvokratno, dok je moguća i organizacija rada u smjenama.

(4) Ukoliko se za tim ukaže potreba, na pojedinim radnim mjestima Poslodavca, posebnom odlukom Rektora, radno vrijeme Radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Radno vrijeme Radnika može biti nejednako raspoređeno sukladno odredbi članka 66. Zakona o radu.

(5) Raspored radnog vremena određuje se pisanom odlukom Poslodavca.

(6) Poslodavac mora obavijestiti Radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili druge prijeke potrebe.

(7) Rad treba započeti na vrijeme, sukladno rasporedu radnog vremena i ne smije se prije utvrđenog kraja radnog vremena završiti.

(8) Izbijanje Radnika zbog privatnih razloga, za vrijeme trajanja radnog vremena, dopušteno je isključivo uz dozvolu neposredno nadređenog ili Rektora Poslodavca.

(9) Početak i završetak radnog vremena bilježi se, sukladno odredbi članka 45. ovog Pravilnika pomoću evidencijske liste prisutnosti na radu ili na drugi odgovarajući način, koji odredi Poslodavac.

Evidencija o radnicima i o radnom vremenu

Članak 45.

(1) O odrađenim satima rada svakog Radnika Poslodavac vodi posebnu evidenciju, jednoobrazno i to u elektronskom obliku i/ili na tipskom obrascu.

(2) Evidenciju odrađenih sati vodi svaki Radnik osobno, na dnevno bazi, uredno i ažurno prema pozitivnim propisima i uputama dobivenim od Poslodavca unosom podataka u elektronski sustav.

(3) Nadređena osoba članka zadužena je za kontrolu vođenja evidencije prisutnosti Radnika na radu i radnih sati.

(4) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.

9. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (slovima: šest) sati dnevno ima tijekom svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta, a koji se odmor ubraja u radno vrijeme.

(2) Radnici koji rade jednokratno ne mogu koristiti stanku na početku i na kraju radnog vremena.

(3) Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 2 (slovima: dva) sata, u radno vrijeme računa se 30 (slovima: trideset) minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

(4) Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke u kontinuiranom trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta, radnicima koji rade na tim poslovima omogućiti će se korištenje stanke višekratnim korištenjem stanke u kraćem trajanju.

(5) Vrijeme korištenja stanke određuje se ovisno o potrebama posla, dogovorno s Poslodavcem odnosno neposredno nadređenim.

Dnevni odmor

Članak 47.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, Radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (slovima: četrdeset i osam) sati, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 47. ovoga Pravilnika.

(2) Odmor iz stavka (1) ovoga članka Radnik koristi sukladno tjednom rasporedu rada.

(3) Ako iz bilo kojeg razloga Radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka (1) ovoga članka, omogućiti će mu se za svaki radni tjedan korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 21 (slovima: dvadesetjedan) radni dan.

(2) Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz stavka (1) ovog članka, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora. Radnicima se uzimaju u obzir i sljedeći kriteriji temeljem kojih ostvaruju pravo na dodatni broj radnih dana godišnjeg odmora:

PREMA KRITERIJIMA	
Član uprave, Rektor i Rukovoditelj	2 radna dana
Voditelj	1 radni dan
PREMA STUPNJU OBRAZOVANJA	
6. i 7 razina obrazovne kvalifikacije	1 radni dan
8. razina obrazovne kvalifikacije	1 radni dan
PREMA RADNOM STAŽU U ALGEBRI	
Za svakih 5 godina provedenih u organizaciji	1 radni dan
PREMA RODITELJSKOM STATUSU	
Roditelj jednog ili više djece	1 radni dan
Roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju	2 radna dana
Samohranom roditelju do 18 (osamnaest) godina starosti	2 radna dana
PREMA DRUGIM KRITERIJIMA	
Radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60% ili s utvrđenim invaliditetom	2 dana

Gore navedeni kriteriji se primjenjuju kumulativno.

Samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojemu je otac nepoznat,
- izvanbračnog djeteta kojemu je roditelj poznat, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu,
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na skrb
- kojemu je bračni drug umro ili proglašen nestalim.

(3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani tjednog odmora u skladu s Radniku dodijeljenim radnim rasporedom,
- blagdani i neradni dani određeni zakonom,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik te
- dani plaćenog dopusta.

(4) Iznimno od odredbe stavka (3) ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena Radnik 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.

Stjecanje prava na godišnji odmor

Članak 50.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli kod Poslodavca ili koji ima prekid između dva radna odnosa kod Poslodavca duži od 8 (slovima: osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen prema članku 49. ovog Pravilnika (puni godišnji odmor), nakon 6 (slovima: šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 50. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (slovima: jedne dvanaestine) punog godišnjeg odmora iz članka 49. ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je Radniku 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 Radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje $\frac{1}{2}$ (slovima: polovica) dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje $\frac{1}{2}$ (slovima: polovica) mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada Radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na 1/12 (slovima: jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod Poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 52.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 53.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 54.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan Radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka (1) ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima.

(2) Ako Radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (slovima: dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (slovima: dva) tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 56.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 55. stavak (2) ovoga Pravilnika Radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 55. stavak (2) ovoga Pravilnika (dva tjedna), može cijeli taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 55. stavak (2) 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 roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, Radnik 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 Radnik zbog korištenja prava na roditeljni, 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 te kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 57.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac i to najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Poslodavac je ovlašten odrediti da se godišnji odmor koristi kolektivno. O rasporedu korištenja godišnjeg odmora Poslodavac može obavijestiti Radnike, a raspored sadrži ime i prezime Radnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(2) Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac donosi za svakog Radnika posebnu Odluku koje mora sadržavati sve kriterije temeljem kojih je Radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora sukladno članku 49. ovog Pravilnika kao i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(3) Odluka o godišnjem odmoru dostavlja se Radniku najmanje 15 (slovima: petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora osobnom dostavom ili elektronskim putem na službenu adresu elektroničke pošte Radnika te Radnik na isti način potvrđuje primitak Odluke.

(4) Do donošenja rasporeda korištenja godišnjih odmora Poslodavac će odobravati godišnje odmore u skladu s potrebama rada i zahtjevima Radnika.

(5) Temeljem pisanog zahtjeva Radnika Poslodavac može, ukoliko mu to poslovne prilike dopuštaju, Radniku odobriti korištenje godišnjeg odmora izvan termina i opsega utvrđenog rasporedom iz stavka (1) ovog članka.

(6) Radnik je dužan koristiti godišnji odmor u skladu s Odlukom o korištenju godišnjeg odmora i ne može mijenjati vrijeme korištenja bez pisanog odobrenja Poslodavca.

(7) Godišnji odmor Radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga Rektora Poslodavca. U tom slučaju Radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova. Poslodavac će Radniku najkasnije u roku od 3 (slovima: tri) dana po povratku Radnika na posao uručiti pisani nalog.

(8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad, Radnik je dužan o tome u roku od 3 (slovima: tri) dana, odnosno čim bude u mogućnosti, obavijestiti Poslodavca. Radnik se dužan vratiti na rad po prestanku privremene nesposobnosti za rad, odnosno na dan određen Odlukom o korištenju godišnjeg odmora. Zbog privremene nesposobnosti za rad neiskorišteni dio godišnjeg odmora Radnik može koristiti naknadno temeljem pisane suglasnosti Poslodavca.

Plaćeni dopust

Članak 58.

(1) Tijekom kalendarske godine Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), u ukupnom trajanju od 7 (slovima: sedam) radnih dana i to za:

sklapanje braka	5 radnih dana
rođenje djeteta	3 radna dana
smrt bračnog / izvanbračnog druga, roditelja ili djece	5 radnih dana
smrt ostalih članove uže obitelji ili roditelja bračnog / izvanbračnog druga	2 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
elementarna nepogoda	3 radna dana
teška bolest člana uže obitelji	2 radna dana
sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim i sl. aktivnostima	2 radna dana

obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje	3 radna dana
rođenje djeteta u užoj obitelji	1 radni dan
prvi dan djeteta u vrtiću / školi	1 radni dan
ostali opravdani slučajevi	do 3 radna dana

(2) Radnik ostvaruje pravo na korištenje plaćenog dopusta zbog okolnosti navedenih u stavku (1) ovog članka isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, neposredno prije nastupa navedenih okolnosti ili najkasnije u roku od 30 (slovima: trideset) dana od dana nastupa te okolnosti.

(3) Za svako darivanje krvi Radnik ima pravo na 1 (slovima: jedan) plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi, a maksimalno 3 (slovima: tri) plaćena slobodna dana godišnje.

(4) Pod darivanjem krvi iz stavka (3) ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu kojeg je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(5) O namjeri darivanja krvi, Radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje 3 (slovima: tri) dana unaprijed.

(6) Pravo iz stavka (5) ovoga članka, Radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(7) Poslodavac Radniku odobrava plaćeni dopust na temelju obrazloženog pisanog zahtjeva Radnika, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. U slučaju potrebe dodatnog pojašnjavanja razloga zbog kojih je plaćeni dopust odobren, Poslodavac naknadno može tražiti odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo Radnika na plaćeni dopust.

(8) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust rokovima iz stavka (2) i stavka (3) ovog članka, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

(9) Članom uže obitelji Radnika za ostvarivanje prava iz stavka (1) ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.

(10) Radnik nema pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom (1) i stavkom (3) ovog članka nastupe za vrijeme dok Radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti sa rada.

(11) Protiv Radnika za kojeg se naknadno utvrdi da mu je plaćeni dopust odobren na temelju krivotvorene dokumentacije ili lažnog predočavanja činjenica koje su bile temelj za odobravanje plaćenog dopusta, Poslodavac može pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu sukladno Zakonu o radu i ovom Pravilniku.

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

Članak 59.

- (1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti Radniku plaćeni dopust u trajanju do 30 (slovima: trideset) radnih dana za stručno ili opće školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje. Odluku donosi Rektor Poslodavca.
- (2) Odlukom Rektora Poslodavca Radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od 30 (slovima: trideset) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine za obrazovanje za potrebe Poslodavca.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca Radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, odnosno vrijeme provedeno na obrazovanju smatra se kao vrijeme provedeno na radu, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Radnika.
- (4) Poslodavac može Radniku odobriti plaćeni dopust i u svrhe koje nisu propisane ovim Pravilnikom i u drugim rokovima ukoliko za to postoji opravdan razlog i ukoliko je to moguće uzimajući u obzir potrebe Poslodavca za Radnicima i materijalne mogućnosti Poslodavca.
- (5) Međusobna prava i obveze između Poslodavca i Radnika koji je upućen na obrazovanje, prema potrebi, uređuju se i posebnim ugovorom.

Neplaćeni dopust

Članak 60.

- (1) Poslodavac može Radniku na njegov zahtjev, o kojem odlučuje Rektor, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe Poslodavca, u trajanju do 30 (slovima: trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine i to za sljedeće slučajeve:
 - njega člana uže obitelji,
 - izgradnje ili popravak kuće ili stana,
 - liječenja na osobni trošak,
 - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak, te
 - u drugim opravdanim slučajevima (primjerice, sabatikal).
- (2) Kad to okolnosti dopuštaju, Poslodavac može neplaćeni dopust u slučaju stavka (1) ovog članka odobriti u trajanju dužem od 30 (slovima: trideset) dana.
- (3) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovu trajanju donosi Rektor Poslodavca.
- (4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (5) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (slovima: pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (6) Pod pružanjem osobne skrbi u smislu Zakona o radu smatra se skrb koju Radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (7) Pod istim kućanstvom u smislu ovoga Pravilnika smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.
- (8) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od Radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka (6) ovog članka.

(9) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, Poslodavac ne smije Radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 61.

(1) Radnik ima tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka (1) ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Slobodna studijska godina

Članak 61.a

(1) Senat i Uprava mogu odlukom odobriti osobi izabranoj na znanstveno-nastavno odnosno umjetničko-nastavno radno mjesto plaćenu slobodnu studijsku godinu (sabbatical) radi znanstvenog ili umjetničkog rada.

(2) Sveučilište će u razdoblju iz stavka (1) ovog članka organizirati redovito obavljanje nastave i drugih obveza nastavnika kojemu je odobrena plaćena slobodna studijska godina.

10. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Osnove za određivanje plaće

Članak 62.

(1) Za izvršeni rad kod Poslodavca Radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem Radnik radi (fiksna plaća), utvrđene sukladno odredbi članka 63. ovog Pravilnika,
- dodatka na plaću za posebne uvjete rada (prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili drugim neradnim danom određenim zakonom i dr.), utvrđenog sukladno odredbi članka 64. ovog Pravilnika.

(2) Za izvršeni rad kod Poslodavca Radnik, sukladno odluci Poslodavca, može ostvariti pravo na:

- uvećanje plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulacija, odnosno varijabilna plaća - za radna mjesta za koja je posebnim aktom i/ili ugovorom o radu predviđen i varijabilni dio plaće), te
- neoporezive naknade temeljem odredbi Zakona o porezu na dohodak.

(3) U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(4) Ukupan trošak plaće, u smislu Zakona o radu, je trošak plaće iz stavka (3) ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Osnovna (ugovorena) plaća

Članak 63.

(1) Osnovna mjesečna plaća Radnika za uobičajeni puni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem Radnik radi, utvrđuje se Ugovorom o radu i iskazuje u bruto 1 iznosu. Normalnim

učinkom smatra se ostvareni planirani doprinos u radu koji je uobičajen za obavljanje pojedinih poslova ili utvrđen posebnom odlukom Poslodavca.

(2) Visina osnovne mjesečne plaće za pojedino radno mjesto utvrđuje se objektivnom procjenom složenosti i obujma zadataka na pojedinom radnom mjestu prema kriterijima odgovornosti, znanja i sposobnosti te rješavanja problema poštujući pri tome profesionalne, organizacijske i etičke principe.

(3) Najniža osnovna mjesečna plaća ne smije biti manja od iznosa propisanog zakonom ili drugim propisom koji je za Poslodavca obvezujući.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo dodatka na osnovnu plaću i to:

- za rad noću _____ 5%
- za prekovremeni rad _____ 5%
- za rad blagdanom i u neradne dane utvrđene zakonom _____ 20%
- za rad nedjeljom _____ 50%

(2) Dodaci iz stavka (1) ovog članka međusobno se kumuliraju osim u slučaju ako državni blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom pada u nedjelju.

(3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, Radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat redovnog sata rada) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

(4) Ukoliko Radniku radni odnos prestane kod Poslodavca prije nego je bio u mogućnosti iskoristiti slobodne dane sukladno stavku (3) ovog članka, za prekovremeno odrađene sate biti će mu isplaćeno uvećanje osnovne plaće sukladno odredbama ovog članka.

Stimulacija/bonus

Članak 65.

(1) Kada Radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, Poslodavac mu može jednokratno ili višekratno isplatiti povećanu plaću (stimulacija/bonus).

(2) Ispunjenost uvjeta za isplatu povećane plaće iz prethodnog stavka ovog članka, kao i iznos stimulacije/bonusa utvrđuje Rektor Poslodavca sukladno odredbama internih akata o upravljanju radnim učinkom i nagrađivanju.

Naknada plaće

Članak 66.

(1) Za razdoblje kada Radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom ne radi, a u situacijama kada se ne primjenjuje neka druga odredba ugovora o radu, zakona i/ili ovog Pravilnika, ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće iz članka 63. ovog Pravilnika.

(2) Za vrijeme plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, školovanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije, stručnog obrazovanja na koje ga je uputio Poslodavac, prekida rada do

kojeg je došlo bez krivnje Radnika i kada Radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a koje pravo Radnik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće iz članka 63. ovog Pravilnika.

(3) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, Radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

(4) U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), Radniku pripada naknada plaće u visini 100% (slovima: sto posto) osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju, na teret Poslodavca u trajanju do 42 (slovima: četrdeset i dva) dana, sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

(5) Naknada plaće je, u smislu Zakona o radu, naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(6) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu Zakona o radu, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 67.

(1) Plaća i naknada plaće se u pravilu isplaćuju jednom mjesečno, nakon obavljenog rada, odnosno nakon ostvarenja pretpostavki za isplatu naknade plaće.

(2) Plaće i naknade plaća se isplaćuju u novcu.

(3) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) dana u idućem mjesecu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnine

Članak 68.

(1) Poslodavac će Radniku najkasnije 15 (slovima: petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata Radniku dostaviti:

- obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. Zakona o radu.

(4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka (1) ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje Radnik, u skladu s člankom 90.a Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Zabrana prijetoja

Članak 69.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti Radnika svoje potraživanje prema Radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka (1) ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

11. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

(1) Poslodavac će Radniku naknađivati troškove nastale povodom prijevoza na posao i s posla, u visini iznosa cijene mjesečne karte mjesnog javnog prijevoza, ukoliko Radniku nije omogućeno korištenje službenog vozila.

(2) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza, Radnik dokazuje podacima o prebivalištu odnosno boravištu i temeljem dokumentacije o visini cijene prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na temelju potvrde ili ovjerenog izvoda iz cjenika javnog prijevoza.

(3) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od Radnika zatražiti potpisivanje izjave pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću, da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno boravištu istiniti, odnosno odgovaraju stvarnom mjestu stanovanja Radnika. Ako Radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza za prijevoz u mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka.

(4) Ukoliko promjena prebivališta Radnika, boravišta, odnosno stvarnog mjesta stanovanja, naznačenog prilikom sklapanja prvog ugovora o radu, Poslodavcu uzrokuje veće troškove prijevoza Radnika na posao i s posla, Radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza.

(5) Troškovi prijevoza isplaćuju se za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag), istovremeno s plaćom.

Naknada troškova korištenja privatnog automobila u službene svrhe

Članak 71.

(1) Radnik kojem je posebnom odlukom Poslodavca odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ili koji po posebnom nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu neoporezivog djela koji Poslodavac prema poreznim propisima može isplatiti Radniku po ovoj osnovi, odnosno 0,40 eura (slovima: četrdeset centi) po prijađenom kilometru do eventualne promjene propisa.

(2) Dozvolu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe ili nalog iz prethodnog stavka ovog članka daje Rektor Poslodavca.

(3) Poslodavac će nalog iz stavka (1) ovog članka izdati za svaki posao odnosno za svaki radni nalog zasebno.

(4) Radnik iz stavka (1) ovog članka obavezan je voditi urednu evidenciju o korištenju privatnog automobila u službene svrhe, sukladno posebnim propisima, a u protivnom gubi pravo na naknadu troškova sukladno stavku (1) ovog članka.

(5) Troškovi korištenja privatnog automobila u službene svrhe isplaćuju se jednom mjesečno, za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag), istovremeno s plaćom.

Troškovi službenog putovanja

Članak 72.

(1) Kada Poslodavac upućuje Radnika na službeni put, prije polaska će mu uručiti putni nalog. Valjanim nalogom smatra se nalog za službeno putovanje što ga je izdao i potpisao Rektor Poslodavca.

(2) Za službeno putovanje u zemlji Radnicima pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevnica u punom ili parcijalnom iznosu pri čemu je maksimalni iznos definiran dozvoljenim neoporezivim iznosom prema odredbama Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak, a za službeno putovanje u inozemstvo takvom Radniku dnevnice se obračunavaju i isplaćuju sukladno odredbama Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak.

(3) Pod službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje Radnika u mjesto različito od mjesta sjedišta Poslodavca, a udaljeno od mjesta sjedišta Poslodavca više od 30 (slovima: trideset) km, odnosno mjesto više od 30 (slovima: trideset) km udaljeno od mjesta prebivališta Radnika koji ne živi u mjestu sjedišta Poslodavca i koje je poduzeto na temelju valjanog naloga za službeno putovanje.

(4) Dnevica za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se i isplaćuje u eurima.

(5) Službeno putovanje temeljem jednog putnog naloga može trajati najduže 30 (slovima: trideset) dana.

(6) Dnevnice za službena putovanja obračunavaju se od vremena polaska do vremena povratka sa službenog putovanja, i to:

a. cijela dnevica

- za svakih 24 (slovima: dvadesetčetiri) sata provedenih na službenom putu;
- za ostatak vremena duže od 12 (slovima: dvanaest) sati ako je službeni put trajao više od jednog dana;
- za vrijeme provedeno na službenom putu koji je trajao od 12 (slovima: dvanaest) do 24 (slovima: dvadesetčetiri) sata.

b. pola dnevnice:

- za ostatak vremena od 8 (slovima: osam) do 12 (slovima: dvanaest) sati ako je službeni put trajao više od jednog dana;
- za vrijeme provedeno na službenom putu koji je ukupno trajao više od 8 (slovima: osam), ali manje od 12 (slovima: dvanaest) sati.

(7) Početkom, odnosno završetkom službenog puta smatra se vrijeme polaska, odnosno dolaska prijevoznog sredstva koje je Radnik na putu koristio.

(8) Vrijeme provedeno na službenom putu ne priznaje se kao prekovremeni rad.

(9) Radnik koji je bio na službenom putovanju, a na temelju valjanog putnog naloga, nakon povratka sa službenog putovanja, podnosi obračun troškova službenog putovanja i pisano izvješće o rezultatima službenog puta najkasnije u roku od 7 (slovima: sedam) dana od dana završetka istog. U odnosu na putne naloge koji su dostavljeni nakon navedenog roka, smatrati će se da je njihov podnositelj odustao od zahtjeva za isplatu svih nastalih troškova službenog putovanja.

(10) Radnik odgovara za točnost podnesenog obračuna troškova službenog putovanja, a podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.

Otpremnina

Članak 73.

(1) Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos kojega kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje Radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 (slovima: dvije) godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka (1) ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje Radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem te Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 (slovima: šezdesetpet) godina života i 15 (slovima: petnaest) godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od $\frac{1}{3}$ (slovima: jedne trećine) prosječne mjesečne plaće koju je Radnik ostvario u 3 (slovima: tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga Poslodavca.

(4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka (3) ovoga članka ne može biti veći od 6 (slovima: šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je Radnik ostvario u 3 (slovima: tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Otpremnina se isplaćuje zadnjeg dana trajanja radnog odnosa.

Ostala materijalna prava Radnika

Članak 74.

(1) Poslodavac može Radniku isplatiti nagrade, potpore, naknade, božićnice, uskrsnice, regres za godišnji odmor, darove za djecu, odnosno sve primitke do visine svote, koju je utvrdio Ministar financija sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, kao neoporezivu.

(2) Radnik ima pravo na isplatu jednokratne potpore kod rođenja djeteta u iznosu od 200,00 (slovima: dvjesto) eura.

(3) Naknade iz ovog članka isplaćuju se u rokovima koje Poslodavac navede u Odluci o isplati.

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 75.

(1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom te je dužan podatke o izumu čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

(2) Izum iz stavka (1) ovoga članka pripada Poslodavcu, a Radnik ima pravo na sporazumno utvrđenu nadoknadu koja se određuje posebnim ugovorom.

Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca

Članak 76.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi Radnika 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 77.

- (1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio Radnik isplatiti će mu sporazumno utvrđenu nadoknadu koja se određuje posebnim ugovorom.

13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 78.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja), a prema opisu djelatnosti kako je to navedeno u sudskom registru.
- (2) Ako Radnik postupi protivno zabrani iz stavka (1) ovoga članka, Poslodavac može od Radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Radnik 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 (slovim: tri) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (slovima: pet) godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se Radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je Radniku 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.

14. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 79.

- (1) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom u sljedećim slučajevima:
 - neopravdano kašnjenje na radno mjesto na početku radnog vremena ili neopravdano napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena,
 - kontinuirano korištenje stanke suprotno odredbama ovog Pravilnika, npr. češće ili duže od propisanog, odnosno u nepropisno vrijeme,
 - neopravdani jednodnevni izostanak s posla,

- korištenje službenog vozila, službenog telefona ili druge službene opreme dane Radniku na korištenje, u privatne svrhe protivno odredbama ovog Pravilnika,
- nekorektan odnos prema drugim Radnicima,
- netočno vođenje evidencije radnog vremena i drugih evidencija Poslodavca,
- druge povrede obveza iz radnog odnosa koje nisu propisane kao teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 80.

(1) Teškim povredama obveza iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom smatraju se osobito:

- neotpočinjanje sa radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- neizvršavanje, odnosno nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih zadataka i drugih obveza iz radnog odnosa, odnosno takav odnos prema radu i nakon upozorenja nadređenog rukovoditelja, odnosno Rektora,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- učestalo kršenje pravila rada, nepridržavanje odredbi zakona, pravilnika i drugih akata Poslodavca odnosno uputa i/ili odluka neposredno nadređenog ili osobe koju je na davanje upute ili donošenje odluke ovlastio Rektor,
- nepostupanje po izvješću, usmenim i/ili pisanim uputama ili nalogima nadređenog u tijeku obavljanja nadzora rada (odbijanje davanja dokumentacije i/ili pisanih očitovanja po zahtjevu internog revizora; onemogućavanje uvida u novčane ili materijalne vrijednosti ili prostorije gdje se obavlja nadzor),
- ometanje drugih Radnika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje njegovih radnih obveza,
- izazivanje nereda, tučnjave, fizički i/ili verbalni napad, te grub i neciviliziran odnos prema drugim Radnicima, strankama, poslovnim suradnicima i sl.,
- ugrožavanje dostojanstva radnika, uljučujući ponašanje Radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- slanje materijala nemoralnog ili zakonom zabranjenog sadržaja putem službenih sredstava komunikacija,
- na stranku,
- neopravdani izostanak sa rada 3 (slovima: tri) radna dana uzastopce ili 10 (slovima: deset) radnih dana u tijeku godine,
- dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola ili narkotika, odnosno konzumiranje alkohola i narkotika za vrijeme radnog vremena,
- odbijanje pristupa alkotestu/testiranju na droge ili odbijanje napuštanja poslovnih prostora Poslodavca nakon utvrđenja da je Radnik pod utjecajem alkohola,
- unošenje alkohola i /ili narkotičkih sredstava u radne prostore Poslodavca,
- neprovođenje propisanih mjera zaštite na radu i zaštite od požara zbog kojih su nastupile ili su mogle nastupiti teže posljedice po život i zdravlje Radnika i imovine,

- ako Radnik svojim postupcima na radu ili vezano za rad, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, prouzroči Poslodavcu znatniju materijalnu i/ ili nematerijalnu štetu,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- namjerno ili iz krajnje nepažnje oštećivanje i/ili uništavanje i/ili nenamjensko korištenje imovine Poslodavca, poslovne dokumentacije i slično,
- otuđivanje imovine Poslodavca, odnosno omogućivanje i pomoć trećima u otuđenju, oštećenju ili uništavanju imovine Poslodavca,
- zlouporaba prava iz radnog odnosa prijavljivanjem neistinitih podataka o prebivalištu ili boravištu Radnika, kao i svaka druga zlouporaba prava iz radnog odnosa,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- krivotvorenje isprava radi stjecanja materijalne koristi za sebe i drugog,
- druga kaznena djela u svezi sa radnim odnosom,
- neprijavlivanje počinitelja kaznenih djela izvršenih u vezi s radom kod Poslodavca,
- povreda poslovne tajne,
- sklapanje poslova iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, odnosno postupanje suprotno zabrani natjecanja s Poslodavcem,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- dostava osobnih podataka trećim osobama suprotna odredbama zakona i internih dokumenata Poslodavca,
- unošenje netočnih podataka u obračun putnih troškova putnog naloga i drugih isprava radi pribavljanja imovinske koristi za sebe ili drugog,
- nanošenje štete ugledu Poslodavca, bili pisanim ili usmenim putem, uporabom suvremenih medija komunikacije odnosno bilo kakvim postupanjem protivno internim aktima i pozitivnim propisima RH ili se na drugi način uvredom ili klevetom šteti ugledu Poslodavca,
- prikrivanje uočenih nepravilnosti u radu,
- ponavljanje povrede iz članka 79. ovog Pravilnika,
- svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi sa radom koja temeljem ovog Pravilnika ili drugih akata predstavlja povredu radne obveze.

Mjere povodom povreda radne obveze

Članak 81.

(1) Svaki Radnik obavezan je, u slučaju saznanja za povredu iz članka 79. i članka 80. ovog Pravilnika, odmah po saznanju, pisano izvijestiti Rektora Poslodavca i/ili neposredno nadređenu osobu o Radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa i svim okolnostima nastanka povrede ili o drugoj osobito važnoj činjenici koja može biti opravdani razlog i osnova za pokretanje i provođenje postupka utvrđivanja stegovne odgovornosti Radnika za počinjenje povrede.

(2) Sveučilište osniva stegovno povjerenstvo, a Senat donosi Pravilnik o stegovnoj odgovornosti kojim se utvrđuje sastav stegovnog povjerenstva, stegovna djela, stegovne sankcije i stegovni postupak.

(3) Radnik Sveučilišta može stegovno odgovarati samo za djelo koje je u vrijeme počinjenja prema Pravilniku o stegovnoj odgovornosti iz stavka (2) ovoga članka bilo propisano kao stegovno djelo i za koje je bila propisana stegovna sankcija.

(4) Zbog počinjene povrede obveza iz radnog odnosa, Radniku se može izreći usmena opomena, pisano upozorenje, redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu ili privremeno udaljenje s radnog mjesta.

(5) Usmenom opomenom i pisanim upozorenjem upozorava se Radnik na počinjenu povredu obveze iz radnog odnosa te mu se ukazuje na dužnost usklađivanja ponašanja i postupanja sa zakonom i aktima Poslodavca te pravilima struke, kao i na mogućnost izricanje teže mjere u slučaju nastavka činjenja povreda.

(6) Usmenu opomenu i pisano upozorenje Radniku izriče neposredno nadređeni ili Rektor Poslodavca.

(7) O izrečenoj usmenoj opomeni sastavlja se zapisnik u roku od jednog dana od izricanja opomene, kojeg potpisuje osoba koja je opomenu izrekla te eventualno druge osobe koje su sudjelovale u postupku utvrđivanja postojanja povrede.

(8) Zapisnik o izrečenoj usmenoj opomeni i pisano upozorenje pohranjuje se u dosje Radnika te se briše u roku od 2 (dvije) godine od dana izricanja, ukoliko Radnik uskladi svoje ponašanje s radnim obvezama i ne počinu novu povredu radne obveze.

Etička odgovornost nastavnika, znanstvenika i suradnika

Članak 81.a

(1) Sveučilište osniva etičko povjerenstvo radi promicanja i zaštite etičkih načela u nastavnoj, znanstvenoj odnosno umjetničkoj djelatnosti, stručnom radu, međusobnim odnosima i javnom istupanju nastavnika, znanstvenika, suradnika i drugih zaposlenika.

(2) Etički kodeks donosi senat, a istim se utvrđuju etička djela te postupak sprječavanja i sankcioniranja neetičkog postupanja.

(3) Odluka etičkog povjerenstva o kršenju etičkog kodeksa dostavlja se Rektor koji je dužan postupiti u skladu s Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti.

(4) Nacionalno vijeće donosi smjernice kojim utvrđuje minimalna etička načela. Minimalna etička načela čine sastavni dio Etičkog kodeksa Sveučilišta.

15. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost Radnika za štetu

Članak 82.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan ju je nadoknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

(2) Odredba stavka (1) ovog članka odnosi se prvenstveno na štetu koju Radnik prouzrokuje na imovini Poslodavca odnosno šteta nastala postupanjem Radnika suprotnim uputama Poslodavca, nepoštivanjem pravila struke i drugih pravila rada, kašnjenjem na posao ili napuštanjem radnog mjesta prije završetka smjene uslijed čega dođe do zakašnjenja u obavljanju posla odnosno nemogućnosti obavljanja određenog posla, ali i na štetu prouzročenu Poslodavcu drugim radnjama i postupanjem Radnika.

(3) Ako štetu uzrokuje više Radnika, svaki Radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, a ukoliko se ne može utvrditi koji dio štete je koji od Radnika uzrokovao, smatra se da su svi Radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Utvrđenje visine štete

Članak 83.

(1) U slučaju da Radnik prouzroči štetu na imovini Poslodavca, visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako istih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari koju obavlja Poslodavac, odnosno, po potrebi, procjenom izvršenom putem vještačenja.

(2) Naknada štete koja se ne može odrediti temeljem odredaba stavka (1) ovog članka određuje se u paušalnom iznosu od 30,00 € (slovima: treideset eura) do 70,00 € (slovima: sedamdeset eura).

(3) Ako je šteta veća od iznosa utvrđenog stavkom (2) ovog Pravilnika, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

(4) Plaćanje naknade štete u paušalnom iznosu ne oslobađa Radnika njegove eventualne odgovornosti za povredu obveza iz radnog donosa, koja će se utvrđivati u posebnom postupku.

(5) Paušali iznos štete iz stavka (2) ovog članka naplatit će se na temelju naloga Rektora i to obustavom od plaće Radnika, uz prethodnu pisanu suglasnost Radnika.

Regresna odgovornost Radnika

Članak 84.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi 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.

Oslobođenje Radnika od odgovornosti za štetu

Članak 85.

(1) U određenim slučajevima, kada šteta nije učinjena namjerno i kada je Radnik poduzeo sve što je u njegovoj moći da se šteta smanji ili ako bi naknada štete dovela u pitanje egzistenciju Radnika ili njegove obitelji, Poslodavac može djelomično ili u cijelosti osloboditi Radnika od obveze naknade štete.

(2) Odredba stavka (1) ovog članka ne odnosi se na Radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu Radniku

Članak 86.

(1) Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan Radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 87.

(1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (slovima: tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

(2) U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za 5 (slovima: pet) godina od dana nastanka štete.

(3) Kad je šteta uzrokovana kaznenim djelom s umišljajem, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

(4) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema Radniku koji je štetu prouzročio u roku od 6 (slovima: šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

16. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 88.

(1) Ugovor o radu prestaje pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, odnosno:

- smrću Radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada Radnik navrší 65 (slovima: šezdeset pet) godina života i 15 (slovima: petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i Radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom Radnika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- brisanjem društva iz sudskog registra ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisima o trgovačkim društvima,
- nastavniku odnosno znanstveniku koji nije reizabran na postojeće radno mjesto sukladno odredbama Pravilnika o uvjetima i postupku izbora i reizbora na radna mjesta nastavnika znanstvenika i suradnika prestaje radni odnos sukladno Zakonu o radu,
- suradniku koji je negativno ocijenjen 2 (slovima: dvije) godine uzastopno danom izvršnosti rješenja prestaje radni odnos u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Nastavniku prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu istekom akademske godine u kojoj je nastavnik stekao uvjete za prestanak ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu, a znanstveniku prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu istekom kalendarske godine u kojoj je znanstvenik stekao uvjete za prestanak ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Iznimno, s redovitim profesorom u trajnom izboru, znanstvenim savjetnikom u trajnom izboru i profesorom stručnog studija u trajnom izboru Sveučilište može sklopiti ugovor o radu najdulje do isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio sedamdeset godina života.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 89.

(1) Poslodavac je dužan Radniku na njegov zahtjev u roku od 8 (slovima: osam) dana izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa Radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog 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) ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi Radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

(4) Potvrde iz stavka (1) i (2) predaju se neposredno Radniku koji primitak potvrđuje vlastoručnim potpisom ili mu se dostavljaju preporučenom poštanskom pošiljkom na adresu stanovanja koju je prijavio Poslodavcu. Ukoliko Radnik ne preuzme poštansku pošiljku koja mu je upućena preporučeno, smatra se da je Poslodavac uredno izvršio svoju obvezu iz ovog članka danom predaje pismena kurirskoj službi, a Radnik može dokumentaciju iz ovog članka naknadno preuzeti u poslovnim prostorima Poslodavca uz prethodnu najavu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 90.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- podatke o ugovoru o radu koji prestaje te
- datum prestanka ugovora o radu.

(2) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati Radnik i Poslodavac.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju Radnik i Rektor Poslodavca.

Otkaz ugovora o radu

Članak 91.

(1) Poslodavac i Radnik mogu otkazati ugovor o radu, po postupku i pod uvjetima predviđenim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 92.

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

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

(2) Pri odlučivanju o poslovnom uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete Radnika.

(3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao Radnik, ne smije 6 (slovima: šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu Radniku na istim poslovima zaposliti drugog Radnika.

(4) Ako u roku iz stavka (3) ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu Radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

(1) Poslodavac i Radnik 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 (slovima: petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Stranka ugovora o radu koja u slučaju iz stavka (1) ovoga članka izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Postupak prije otkazivanja ugovora o radu

Članak 94.

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

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem Radnika Poslodavac je dužan omogućiti Radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(3) Obranu iz stavka (2) ovog članka Radnik može iznijeti pisanim putem ili na zapisnik kod Poslodavca.

(4) U slučaju da se Radnik ne odazove na poziv Poslodavca za iznošenjem obrane i istu ne iznese sukladno prethodnom stavku, smatrati će se da Radnik ne želi iznijeti obranu.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 95.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje na način propisan člankom 98. ovog Pravilnika.

Otkazni rok

Članak 96.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu Radniku. Iznimno, otkazni rok Radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu o roditeljskim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Iznimno od stavka (2) ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu Radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s posebnim propisom o trgovačkim društvima.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka (4) ovoga članka otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad Radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom Radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad Radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom Radniku prestaje najkasnije istekom 6 (slovima: šest) mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

(8) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi u dužini utvrđenoj Zakonom o radu.

(9) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku (8) ovog članka.

(10) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 (slovima: šezdesetpet) godina života i 15 (slovima: petnaest) godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

(11) Radniku 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.

(12) Za vrijeme otkaznoga roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 (slovima: četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(13) Ako Radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

17. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom

Članak 97.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Rektor Poslodavca ili od Rektora ovlaštena osoba.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 98.

(1) Sva pismena u svezi s ostvarivanjem prava i izvršavanjem obveza iz radnog odnosa u odnosu na pojedinog Radnika, uključujući odluke Poslodavca, dostavljaju se Radniku, ukoliko je to moguće, neposrednom predajom tj. uručenjem na radnom mjestu. Radnik svojim potpisom na pismenu potvrđuje da je pismeno primio te naznačuje nadnevak preuzimanja pismena. Ukoliko Radnik odbije primitak pismena na navedeni način, dostavljač će odbijanje primitka, kao i nadnevak kada je dostava pokušana zabilježiti na pismenu i pismeno objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca odnosno svim Radnicima dostupnoj intranetskoj stranici Poslodavca te će se danom dostave smatrati dan objave pismena na oglasnoj ploči odnosno intranetu. Ukoliko Radnik pismeno preuzme, ali odbije svojim potpisom potvrditi preuzimanje, dostavljač će odbijanje potpisa, kao i nadnevak kada je pismeno uručeno zabilježiti na svom primjerku pismena, uz supotpis svjedoka uručjenja ukoliko je svjedok bio prisutan.

(2) Ukoliko zbog nenazočnosti Radnika na radnom mjestu neposredna predaja pismena nije moguća, dostava Radniku će se izvršiti slanjem pismena preporučenom poštanskom pošiljkom uz potvrdu primitka (dostavnicu, povratnicu), na adresu stanovanja Radnika odnosno adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu za primanje pismena.

(3) Ukoliko Radnik odbije primiti pismeno upućeno mu na način opisan prethodnim stavkom ovog članka, ukoliko se ono vrati s naznakom da je Radnik obaviješten o prispjeću pošiljke, ali je nije preuzeo ili ako mu se pismeno ne može uručiti zbog nepoznate adrese stanovanja, kao i u svim drugim slučajevima neuspjele dostave na adresu koju je Radnik naveo kao adresu prebivališta, boravišta ili adresu za primanje pismena, dostava se obavlja objavljivanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, odnosno, svim Radnicima dostupnoj intranetskoj stranici Poslodavca. U tom se slučaju dostava smatra izvršenom istekom roka od 3 (slovima: tri) dana od dana objave pismena na oglasnoj ploči odnosno svim Radnicima dostupnoj intranetskoj stranici Poslodavca. Rok od 3 (slovima: tri) dana počinje teći početkom prvog idućeg dana nakon dana objave pismena na oglasnoj ploči, odnosno, svim Radnicima dostupnoj intranetskoj stranici Poslodavca, bez obzira da li je riječ o radnom, neradnom danu ili blagdanu. Rok od 3 (slovima: tri) dana ističe protekom trećeg dana, bez obzira da li je riječ o radnom, neradnom danu ili blagdanu. Pismo će Radniku biti dostavljeno i putem službene elektronske pošte s danom objave na oglasnoj ploči Poslodavca odnosno svim Radnicima dostupnoj intranetskoj stranici Poslodavca.

(4) Ako Radnik ima punomoćnika te je o tome izričito obavijestio Poslodavca, dostavljanje se vrši tom punomoćniku.

(5) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje Radniku, Poslodavac može izvršiti u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni Radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je Radniku dostavio odnosno da ih je Radnik primio.

(6) Radnik pismena Poslodavcu dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom uz potvrdu primitka (dostavnicu, povratnicu), na adresu sjedišta Poslodavca ili putem urudžbene pisarnice.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 99.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 (slovima: petnaest) dana od dostave zahtjeva Radnika iz stavka (1) ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, Radnik može u daljnjem roku od 15 (slovima: petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva Radnika.

18. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 100.

(1) Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo putem radničkog vijeća sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

19. OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 101.

(1) Sva saznanja o poslovanju Poslodavca Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu kako za vrijeme trajanja radnog odnosa, tako i po njegovom prestanku.

(2) Poslovnom tajnom prvenstveno se smatraju podaci predviđeni Statutom, kao i podaci o kupcima, Radnicima i poslovnim partnerima Poslodavca, cijenama, maržama, komercijalnim uvjetima, potraživanjima i obvezama Poslodavca kao i drugi financijski podaci, podaci o planovima prodaje, podaci koje je poslovni partner Poslodavca označio kao poslovnu tajnu, šifre, pinovi, lozinke te drugi podaci čije bi otkrivanje trećima bilo u suprotnosti s interesima Poslodavca i njegovih poslovnih partnera.

(3) Radnik se obvezuje po prestanku Ugovora o radu vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju, pisane podneske, bilješke, dopise i druge dokumente, koje posjeduje u izvorniku ili preslici, u elektronskom ili pisanom obliku.

(4) Otkrivanje poslovne tajne trećim osobama predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa i razlog je za izvanredni otkaz Ugovora o radu.

20. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Objava Pravilnika i stupanje na snagu

Članak 102.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti:

- Pravilnik o radu od 29. 02. 2024., sve njegove dopune i izmjene i objavljeni pročišćeni tekstovi istog Pravilnika.

KLASA:	029-03/25-01/39
URBROJ:	251-785-05-01-25-01
Stranica:	60
Prethodne verzije:	Pravilnik o radu (KLASA: 029-03/24-01/36; URBROJ: 251-785-01-02-24-01) od 29. 02. 2024.
Napisala:	Radna skupina
Donio:	Senat

izv. prof. dr. sc. Mislav Balković

REKTOR

*Pravilnik je objavljen na internim mrežnim stranicama dana 27. 01. 2025. godine i stupa na snagu dana
03. 02. 2025. godine.*