

Na temelju članka 26. stavka 1. i članka 27. Zakona o radu "Narodne novine" broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64./23. (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), članka 30. stavka 1. Statuta Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: Statut), u skladu s odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama "Narodne novine" broj 56/22., 127/22. i 58/23. (u daljnjem tekstu: Temeljni kolektivni ugovor), a po provedenom savjetovanju sukladno članku 150. Zakona o radu, rektor Sveučilišta u Splitu prof. dr. sc. Dragan Ljutić (u daljnjem tekstu: rektor) **30. lipnja 2023. godine donosi:**

PRAVILNIK O RADU REKTORATA SVEUČILIŠTA U SPLITU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet normiranja

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu Rektorata Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja u vezi s radom za zaposlenike Rektorata Sveučilišta u Splitu (u daljnjem tekstu: zaposlenici) i Sveučilišta u Splitu kao poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac).
- (2) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve zaposlenike, ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.
- (3) Zaposlenik je, u smislu ovoga Pravilnika, fizička osoba koja je temeljem ugovora o radu zaposlena kod poslodavca na neodređeno ili određeno vrijeme, u punom ili nepunom radnom vremenu, odnosno ugovora o dodatnom radu, što uključuje i zaposlenike u radnom odnosu na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, nastavnim, suradničkim i stručnim radnim mjestima te nenastavno osoblje na Rektoratu Sveučilišta u Splitu, na projektima i programima i na samostalnim studijima Sveučilišta u Splitu.
- (4) Poslodavac je, u smislu ovoga Pravilnika, Sveučilište u Splitu kao ustanova i pravna osoba koja zapošljava zaposlenika i za koju zaposlenik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (5) Na rektora i prorektore Pravilnik se odnosi u dijelu u kojem njihov radno-pravni status, odnosno prava i obveze iz radnog odnosa nisu regulirana odredbama drugih propisa.
- (6) Zaposlenik ima pravo i dužnost upoznati se s odredbama ovoga Pravilnika što će mu poslodavac omogućiti na način da Pravilnik učini dostupnim putem oglasne ploče i mrežnih stranica poslodavca.

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Rektorat Sveučilišta u Splitu

Članak 3.

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

Evidencija o zaposlenicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 4.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

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

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 6.

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

Primjena za zaposlenika najpovoljnijeg prava

Članak 7.

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

II. RADNI ODNOS

Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na 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 10.

- (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 (tri) godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim zaposlenikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (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 (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (6) 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 općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.
- (7) 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 (tri) godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (8) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(9) Istekom roka od 3 (tri) godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (tri) godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim zaposlenikom 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 (šest) mjeseci.

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

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

Oblik ugovora o radu

Članak 11.

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

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

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

(5) Poslodavac je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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

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

Članak 12.

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz odredbi Zakona o radu, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti pravo zaposlenika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 13.

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

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

Članak 14.

- (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 12. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:
 1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost zaposlenika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim zaposlenicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
 2. načinu evidentiranja radnog vremena
 3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada zaposlenika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi zaposleniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od 7 (sedam) radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
 5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
 6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.
- (2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:
1. podatke iz članka 12. stavka 1. ovoga Pravilnika
 2. podatak o pravu zaposlenika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
 3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu zaposlenika i poslodavac mogu 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 zaposlenicima
koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu*

Članak 15.

- (1) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće zaposlenika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja zaposlenik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za zaposlenika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- (2) Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji zaposleniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.
- (3) Poslodavac je dužan zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 14. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- (4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.
- (5) Poslodavac je zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje zaposlenika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje zaposlenika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
- (6) Poslodavac je zaposleniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan zaposleniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 16.

- (1) Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- (2) Zaposlenik koji radi u prostoru 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 sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu.
- (3) Zaposlenik 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 zaposlenika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan zaposleniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- (5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

Upućivanje zaposlenika u inozemstvo

Članak 17.

Poslodavac može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti zaposlenika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova, u skladu s odredbama Zakona o radu.

Dodatni rad zaposlenika

Članak 18.

- (1) Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za Sveučilište u Splitu kao poslodavca.
- (2) Sa zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, zaposlenikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te zaposlenikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- (3) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod Sveučilišta u Splitu kao poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu sa Sveučilištem u Splitu kao poslodavcem.
- (4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatni rad kod Sveučilišta u Splitu kao poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika kod matičnog poslodavca.
- (5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja zaposlenika s poslodavcem, na prava i obveze zaposlenika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.
- (6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika kod matičnog poslodavca, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od 3 (tri) dana prilagoditi radno vrijeme kod Sveučilišta u Splitu kao poslodavca.
- (7) Sveučilište u Splitu kao poslodavac je dužno na zahtjev zaposlenika zaposlenog u dodatnom radu omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga zaposlenika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 19.

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

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u dodatnom radu

Članak 20.

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, božićnica i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (3) Na zaposlenika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu koje uređuju pitanje uvjeta rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu.

Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 21.

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

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 22.

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa zaposlenika

Članak 23.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane zaposlenika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti zaposlenika.

Zaštita na radu

Članak 24.

- (1) Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.
- (2) Za poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka nije moguće otkloniti štetne utjecaje, poslodavac će posebnim propisom utvrditi povoljnije posebne mjere zaštite na radu.
- (3) U svrhu sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u vezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, poslodavac je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama općih propisa o zaštiti na radu.
- (4) Zaposlenici imaju pravo na informiranje vezano uz nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti, štetnosti i napore, te na izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu.
- (5) Zaposlenici provode sve propisane mjere zaštite na radu i dužni su postupati u skladu s uputama poslodavca o zaštiti života i zdravlja.
- (6) Zaposlenik koji odbija raditi ili napusti svoje mjesto rada zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu, ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike, a za razdoblje do kada se ne provedu mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće.
- (7) Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.
- (8) Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (9) Za vrijeme prekida rada u slučaju iz stavka 8. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna 3 (tri) mjeseca.

(10) O slučaju iz stavka 8. ovoga članka, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca i radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 25.

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo rektor ili osoba koju rektor ovlasti.
- (3) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (5) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje zaposlenika i koja je osim rektora ovlaštena nadzirati prikupljanje, obrađivanje, korištenje i dostavljanje osobnih podataka zaposlenika trećim osobama.
- (6) Poslodavac, osoba iz stavka 5. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

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

Članak 26.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

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

Članak 27.

- (1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U sporu između poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 28.

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

Korištenje roditeljnih i roditeljskih prava

Članak 29.

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

Zabrana otkaza

Članak 30.

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

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako zaposlenik u roku od 15 (petnaest) dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

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

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 31.

(1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije dana na koji je zaposlenik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 32.

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

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 (trideset) dana prije.

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

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

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 33.

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

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

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

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

Članak 34.

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

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 35.

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

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

Članak 36.

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 37.

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 38.

- (1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 37. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.
- (2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 37. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 39.

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

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 40.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci, a sve sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust propisan Zakonom o radu.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji zaposlenik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad zaposlenik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi Zakona o radu koje uređuju oblik, obrazloženje i dostavu dokaza, početak otkaznog roka i sudski raskid ugovora o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje 1 (jedan) tjedan.
- (11) Ako su zaposlenik 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 zaposlenik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s odredbama Zakona o radu koje uređuju najmanje trajanje otkaznog roka te pravo na otpremninu na način propisan odredbama Zakona o radu.

Povjerenstvo za ocjenu rezultata probnog rada

Članak 41.

- (1) Za zaposlenika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.
- (2) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje 10 (deset) dana, probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od 6 (šest) mjeseci.
- (3) Rektor ili osoba koju rektor ovlasti koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja zaposlenikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja zaposlenikovih rezultata u radu.
- (4) Povjerenstvo iz prijašnjeg stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne sprema kao i zaposlenik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

- (5) Ocjena povjerenstva o rezultatu probnog rada zaposlenika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena rektoru, prije isteka vremena određenog za probni rad.
- (6) Ako povjerenstvo tijekom probnog rada ocijeni da zaposlenik s osnove stručnih i drugih sposobnosti ne zadovoljava zahtjevima radnog mjesta, rektor ili osoba koju rektor ovlasti će otkazati ugovor o radu koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od 14 (četrnaest) dana.
- (7) Zaposlenik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Ako poslodavac otkaz iz stavka 6. ovoga članka ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.
- (9) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka previđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 42.

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

Pripravnici

Članak 43.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti određen ugovorom o radu, odnosno aktom njemu neposredno nadređenog zaposlenika koji je sastavni dio ugovora o radu.
- (5) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Pripravnički staž

Članak 44.

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

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 45.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa 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 bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se 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 bez zasnivanja radnog odnosa mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 46.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

Raspored i korištenje radnog vremena

Članak 47.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (5) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(7) Pod prijetkom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.

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

Evidencija radnog vremena

Članak 48.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena za svakog zaposlenika, sukladno posebnom propisu.

(2) Za nastavnike i suradnike odnosno zaposlene koji sudjeluju u neposrednom obrazovnom radu, podaci o radnom vremenu prilagođeni su naravi njihovog rada na način da se posebno evidentiraju samo normirani oblici rada, a poslodavac je dužan voditi evidenciju rada iznad radnog opterećenja (što uključuje opterećenje u nastavi, znanosti i umjetnosti).

(3) Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka u roku od 8 (osam) dana od predaje pisanog zahtjeva.

Puno radno vrijeme

Članak 49.

(1) Puno radno vrijeme zaposlenika ne može biti duže od 40 (četrdeset) sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno.

(3) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu.

(4) Petodnevni tjedni raspored iz stavka 3. ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 50.

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

(2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (četrdeset) sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada propisanog Zakonom o radu.

(3) Zaposlenici mogu sklopiti ugovor o radu s više ustanova (kumulativni radni odnos) odnosno s više poslodavaca u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ili izvan njega.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

(8) Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu granskim kolektivnim ugovorom može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu

Članak 51.

- (1) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Poslodavac je dužan zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.
- (5) Zaposlenik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od 6 (šest) mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan zaposleniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7) Ako zaposlenik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je zaposleniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva zaposlenika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 52.

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

Prekovremeni rad

Članak 53.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života te zaposlenik 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.
- (7) Matični poslodavac može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Poslodavac kod kojeg zaposlenik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 54.

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

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

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

Zaštita određenih kategorija zaposlenika

Članak 55.

(1) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života, zaposlenik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te zaposlenik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(2) Zaposlenik s djetetom do 8 (osam) godina života te zaposlenik koji pruža osobnu skrb prilikom rada na izdvojenom mjestu rada na način propisan Zakonom o radu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo 6 (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 zaposlenika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(3) Zaposlenik 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 zaposlenika iz stavka 2. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, zaposlenik 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 zaposlenika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti zaposleniku na zahtjev iz stavka 5. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 (petnaest) dana od zaprimanja zahtjeva.

Noćni rad

Članak 56.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

(2) Noćni radnik je zaposlenik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 (dvanaest) mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

(3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 (četiri) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 (osam) sati tijekom svakih 24 (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 zaposleniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata u kojem radi noću.

Rad u smjenama

Članak 57.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je zaposlenik 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) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da zaposlenik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 58.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj zaposleniku 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 koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale zaposlenike i dostupna su u svako doba.

(3) Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s posebnim propisom.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

(5) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.

(6) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

(7) Ako poslodavac zaposleniku iz stavka 6. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 59.

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

(2) Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 (šezdeset) minuta ili 2 (dva) puta po 30 (trideset) minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

(3) Zaposlenik koji u nepunom radnom vremenu radi kod 2 (dva) ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

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

(5) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne može se odrediti u prva 3 (tri) sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 (dva) sata prije završetka radnog vremena.

(6) Ako priroda posla ne omogućuje korištenje stanke tijekom rada, način korištenja stanje će se urediti kolektivnim ugovorom.

Dnevni odmor

Članak 60.

- (1) Između 2 (dva) uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.
- (2) Zaposlenik ne smije raditi više od 16 (šesnaest) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i slično) ili potrebe hitne medicinske, socijalne, veterinarske i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 61.

- (1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset osam) sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 (četrnaest) dana neprekidnog rada.

Pravo na godišnji odmor

Članak 62.

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

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 63.

- (1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna, a zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.
- (2) Ovim Pravilnikom utvrdit će se trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog stavkom 1. ovoga članka.
- (3) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između 2 (dva) radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 (šest) tjedana, odnosno 30 (trideset) radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.
- (5) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 (šest) tjedana, a maksimalno 7 (sedam) tjedana i 2 (dva) dana.
- (6) Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 5. ovoga članka, utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.

Kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora

Članak 64.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najkraće propisano trajanje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna odnosno 20 (dvadeset) radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

A. Prema složenosti poslova:

– poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 (pet) dana

– poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 (četiri) dana

– poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 (tri) dana

– poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 (tri) godine – 2 (dva) dana

– ostali poslovi (NKV, PKV, NSS i slično) – 1 (jedan) dan

B. Prema dužini radnog staža:

– od 6 do 11 godina – 3 (tri) dana

– od 12 do 17 godina – 4 (četiri) dana

– od 18 do 23 godina – 5 (pet) dana

– od 24 do 29 godina – 6 (šest) dana

– od 30 do 35 godina – 7 (sedam) dana

– 36 i više godina – 8 (osam) dana

C. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

– roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti – 2 (dva) dana

– roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju – 3 (tri) dana

– osobi s invaliditetom – 3 (tri) dana

D. Prema uvjetima rada:

– rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku – 3 (tri) dana

E. Temeljem posebnog odobrenja rektora:

– prema doprinosu zaposlenika u radu – do 3 (tri) dana.

(2) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraće propisanog trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, niti više od 30 (trideset) radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

(3) Na odredbu stavka 1. ovog članka koja se odnosi na složenost poslova na odgovarajući način primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti koje uređuju pitanje stjecanja i ujednačavanja akademskog i stručnog naziva i akademskog stupnja odnosno usklađivanja odredbi o studiju.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 65.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 63. stavkom 3. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 64. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 63. stavaka 1., 2., i 3. ovoga Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je zaposleniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 66.

(1) Godišnji odmor zaposleniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o zaposlenikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena zaposlenik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 65. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika kojim odredbama se uređuje institut razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada zaposleniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 67.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u 3 (tri) mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

(2) Pod ostvarenim plaćama u prethodna 3 (tri) mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u 3 (tri) mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

(3) Ako je u prethodna 3 (tri) mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. ovoga članka.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 68.

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

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora, a isplaćuje se zaposleniku temeljem odluke poslodavca.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 69.

- (1) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.
- (2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u 2 (dva) ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- (3) Zaposlenik ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje 2 (dva) dana ranije, obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 70.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 69. stavka 1. ovoga Pravilnika zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 69. stavka 1. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 69. stavka 1. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 71.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod 2 (dva) ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.
- (4) Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.
- (5) Poslodavac je obavezan dostaviti zaposleniku pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 72.

- (1) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

- (2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- (3) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, pod uvjetima i u visini određenima Temeljnim kolektivnim ugovorom.
- (7) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Plaćeni dopust

Članak 73.

- (1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u sljedećim slučajevima:
1. sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 (pet) radnih dana;
 2. rođenja ili posvojenja djeteta – 5 (pet) radnih dana;
 3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 (pet) radnih dana;
 4. smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 (dva) radna dana;
 5. selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 (dva) radna dana;
 6. selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 (četiri) radna dana;
 7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 (tri) radna dana;
 8. nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 (jedan) radni dan;
 9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 (dva) radna dana;
 10. prirodne nepogode – 5 (pet) radnih dana;
 11. darivanja krvi – 2 (dva) radna dana.
- (2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

- (5) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.
- (6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- (7) Pod pojmom dijete, u smislu ovoga članka, smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.
- (8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.
- (9) O namjeri darivanja krvi zaposlenik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje 3 (tri) dana unaprijed.
- (10) Pravo na plaćeni dopust s osnove darivanja krvi zaposlenik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
- (11) U okviru maksimalnih 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.
- (12) Članom uže obitelji, u smislu ovoga Pravilnika, smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- (13) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ovim Pravilnikom.
- (14) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (15) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 74.

- (1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 75.

- (1) Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla 1 (jedan) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Dopust za školovanje

Članak 76.

(1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku 1 (jedne) godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

1. 5 (pet) radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
2. 10 (deset) radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
3. 5 (pet) radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
4. 2 (dva) radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i slično).

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

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

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 (sedam) radnih dana.

Studijski dopust

Članak 77.

(1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

1. znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja
2. suradnje na projektima
3. upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
4. sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.

(2) U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 (trideset) dana, potrebna je prethodna suglasnost znanstvenog odnosno stručnog odnosno odgovarajućeg vijeća.

(3) Za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac je dužan u tom razdoblju osigurati nesmetano obavljanje nastavnih, znanstvenih i drugih obveza.

(4) Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac za obavljanje poslova toga radnog mjesta ne može zaposliti novu osobu na teret sredstava državnog proračuna.

(5) Poslodavac može, uz prethodnu suglasnost znanstvenog odnosno stručnog odnosno odgovarajućeg vijeća, jednom u kalendarskoj odnosno akademskoj godini, svakom zaposleniku odobriti plaćeni dopust u inozemstvu u trajanju do 3 (tri) mjeseca, u skladu s odredbama ovog članka.

Dopust za poslijediplomsko i poslijedoktorsko usavršavanje

Članak 78.

(1) Za znanstveno, umjetničko, ili stručno usavršavanje, zaposleniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

1. poslijediplomskog studija u inozemstvu
2. poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.

(2) Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 1 (jedne) godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu na poslijediplomskom studiju ili poslijedoktorskom usavršavanju mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

(3) Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je na zahtjev poslodavca vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako ga poslodavac ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

(4) Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka poslodavcu, na zahtjev zaposlenika donosi čelnik ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje znanstvenog odnosno stručnog odnosno odgovarajućeg vijeća.

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 79.

(1) U skladu s općim aktom poslodavca, može se odlukom odobriti zaposleniku – osobi izabranoj na znanstveno-nastavno odnosno umjetničko-nastavno radno mjesto plaćenu slobodnu studijsku godinu (*sabbatical*) radi znanstvenog ili umjetničkog rada.

(2) Poslodavac je obavezan u tom razdoblju organizirati redovito obavljanje nastave i drugih obveza nastavnika kojemu je odobrena plaćena slobodna studijska godina.

(3) Za vrijeme korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 (tri) mjeseca.

(4) Pravo iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih 7 (sedam) godina i to nakon 6 (šest) godina efektivnog rada kod poslodavca u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom ili nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu.

(5) Efektivnim radom, u smislu stavka 4. ovoga članka, smatra se redovito ispunjavanje obveza iz ugovora o radu zaposlenika, te se u isti ne uračunavanju razdoblja u kojima zaposlenik iz opravdanih razloga nije ispunjavao svoje obveze iz ugovora o radu dulje od 3 (tri) mjeseca (bolovanje, roditeljski dopust, obavljanje javne službe ili dužnosti, neplaćeni dopust te drugi opravdani slučajevi kada zaposlenik dulje od 3 (tri) mjeseca ne ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu).

(6) Nakon korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini, osim ako zbog prestanka ugovora o radu po sili zakona ili odlukom poslodavca isto nije moguće.

(7) Daljnji uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, propisuju se općim aktom poslodavca.

(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, pravo na korištenje slobodne studijske godine ne ostvaruje zaposlenik poslije isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života.

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 80.

(1) Plaća zaposlenika je primitak zaposlenika koji poslodavac isplaćuje zaposleniku za obavljeni rad u određenom mjesecu, a plaća se može sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka na osnovnu plaću i ostalih primitaka.

(2) Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(3) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

- (4) Pod radnim stažem, u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka, smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.
- (5) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.
- (6) Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđeni su Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.
- (7) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- (8) Poslodavac je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju zaposlenik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (9) Dodaci na osnovnu plaću, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, su novčani primici zaposlenika koje zaposlenik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i slično) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i slično), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i slično).
- (10) Poslodavac je dužan dodatke na osnovnu plaću obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (11) Ostali primici zaposlenika, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, su primici zaposlenika koje poslodavac zaposleniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.
- (12) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (13) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 12. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici zaposlenika na temelju radnog odnosa

Članak 81.

- (1) Primici koje zaposlenik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:
1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i slično)
 2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje zaposleniku, a koji predstavljaju naknadu troška.
- (2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, ne smatraju se plaćom.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 82.

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju zaposleniku na njegov transakcijski račun.
- (2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka zaposlenika na temelju radnog odnosa može se isplatiti zaposleniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 (trideset) dana.
- (5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava zaposlenika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan zaposleniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.
- (6) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- (7) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.
- (8) Zbog neisplate plaće zaposlenik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (9) Nije dopušten sporazum poslodavca i zaposlenika o odricanju od prava na isplatu plaće.

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

Članak 83.

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata zaposleniku dostaviti:
 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor na način kako to propisuju odredbe 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 zaposlenik, u skladu s odredbama Zakona o radu koje propisuju što su primici zaposlenika, ostvaruje na temelju radnog odnosa.
- (5) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 84.

- (1) U sustavu visokog obrazovanja i znanosti kao javnoj službi nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama zaposlenika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika, kako bi mogao utvrditi je li se plaća obračunava i isplaćuje sukladno posebnim propisima.
- (4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Pravo na povećanu plaću

Članak 85.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom zaposlenik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 % (pedeset posto).
- (2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje zaposlenika.
- (3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje zaposlenik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje zaposlenik ostvaruje pravo na povećanu plaću.
- (4) Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, zaposlenik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.
- (5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, zaposlenik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

Plaća pripravnika odnosno vježbenika

Članak 86.

Za vrijeme pripravničkog odnosno vježbeničkog staža pripravnik odnosno vježbenik ima pravo na 85 % (osamdeset pet posto) plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove vrste i struke.

Naknada plaće

Članak 87.

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

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

Zabrana prijeloja

Članak 88.

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

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

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 89.

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

Uvećanje plaće

Članak 90.

(1) Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:

1. za rad noću 40 % (četrdeset posto);
2. za prekovremeni rad 50 % (pedeset posto);
3. za rad subotom 25 % (dvadeset pet posto);
4. za rad nedjeljom 35 % (trideset pet posto);
5. za smjenski rad 10 % (deset posto);
6. za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 (devedeset) minuta i duže (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevnoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 (devedeset) minuta) 10 % (deset posto); i
7. za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.

(2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % (pet posto) ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ. spec.), 8 % (osam posto) ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % (petnaest posto) ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

(3) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(4) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(5) Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje 2 (dva) radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje 2 (dva) radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje 1 (jedan) tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

(6) Naknada za rad u smjenama iz stavaka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(7) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150 % (sto pedeset posto).

(8) Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.

(9) U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

(10) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

(11) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu bruto plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 91.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno posebnom propisu kojim se uređuju plaće u javnim službama.

(2) Iz vlastitih i namjenskih prihoda poslodavca, plaća zaposlenika se može uvećati za dodatak za ostvareni izvanredni rezultat rada zaposlenika Rektorata, ovisno o stupnju ostvarenog radnog učinka (nagrada, bonus), što se uređuje posebnim pravilnikom poslodavca.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 92.

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

(2) Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visina posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Zaštita zaposlenika

Članak 93.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

1. starosti – 5 (pet) godina pred starosnu mirovinu; ili
2. profesionalne bolesti; ili
3. povrede na radu,

poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

(3) Zaposleniku 5 (pet) godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

(4) Pod pojmom samohranog roditelja iz stavka 3. ovoga članka smatra se samohrani roditelj definiran posebnim propisom o socijalnoj skrbi.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 94.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca, obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti, prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Ostala materijalna prava iz kolektivnih ugovora

Članak 95.

(1) Ostala materijalna prava zaposlenika kao što su slučajevi kada zaposleniku pripada pravo na sljedeće: naknada plaće, naknada za vrijeme bolovanja, regres za godišnji odmor, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoći, dnevnica, naknada troškova putovanja, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje privatnog automobila, naknada po osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja, jubilara nagrada, dar u prigodi Dana sv. Nikole, božićnica, osiguranje i drugo, zaposlenici ostvaruju sukladno odredbama Temelnog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka odnosno granskog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

(2) Materijalna prava zaposlenika koja se odnose na povrat troškova povezanih s izradom, tiskom i opremom doktorske disertacije (doktorskog rada), troškove poslijediplomskih sveučilišnih studija (doktorskih studija) i slično, zaposlenici ostvaruju sukladno odredbama granskog kolektivnog ugovora, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

(3) Zaposlenici zaposleni na projektima i programima ne ostvaruju materijalna prava iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, ukoliko je ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenika, zbog financijskih sredstava predviđenih i osiguranih projektom ili programom, tako ugovoreno.

Uvećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova

Članak 96.

(1) Ukoliko je kolektivnim ugovorom ugovoreno, zaposlenici imaju pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta, ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u ustanovama u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti, na način kako to određuje kolektivni ugovor.

(2) Zaposlenici nemaju pravo iz stavka 1. ovoga članka, ukoliko je posebnim zakonom koji regulira uskratu prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža tako propisano.

Pravo zaposlenika na sistematski pregled

Članak 97.

(1) Svi zaposlenici do 50 (pedeset) godina starosti svake 3 (tri) godine, a zaposlenici iznad 50 (pedeset) godina starosti svake 2 (dvije) godine, imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 1.200,00 kuna odnosno 159,27 eura, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

(3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine, u pravilu prema abecednom redoslijedu, odredi trećinu zaposlenika do 50 (pedeset) godina starosti odnosno polovinu zaposlenika iznad 50 (pedeset) godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini, ukoliko način i dinamika primjene prava na sistematski pregled nije drugačije utvrđena granskim kolektivnim ugovorom.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 98.

(1) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a zaposlenik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 99.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.

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

Tehničko unapređenje

Članak 100.

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

(2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

XII. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 101.

(1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.

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

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

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 102.

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

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

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

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

Utvrđivanje visine štete

Članak 103.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari ili vjerodostojnog cjenika ili procjene ili vještačenja.
- (2) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, poslodavac odlukom može unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti paušalni iznos naknade štete.
- (3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 104.

Zaposlenik 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.

Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od dužnosti naknade štete

Članak 105.

- (1) Naknada štete koju zaposlenik na radu ili u vezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:
 1. se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca ili sredstvima poslodavca, ili
 2. je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
 3. se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
 4. se radi o manjoj šteti.
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20 % (dvadeset posto), a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu zaposleniku

Članak 106.

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

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 107.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 1. smrću zaposlenika
 2. smrću poslodavca fizičke osobe
 3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
 4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
 5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

6. kada zaposlenik navrší 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i zaposlenik drukčije ne dogovore
 7. sporazumom zaposlenika i poslodavca
 8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
 9. otkazom
 10. odlukom nadležnog suda.
- (2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 108.

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

Sporazum o produžetku ugovora o radu

Članak 109.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 110.

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 111.

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

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

(5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 112.

(1) Poslodavac i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 113.

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

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 114.

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

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 115.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

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

Otkazni rok
Članak 116.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok zaposleniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće
 2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu zaposlenika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad zaposlenika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 117.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 1. dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno manje od jedne godine
 2. mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno jednu godinu
 3. mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno dvije godine
 4. dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno pet godina
 5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno deset godina
 6. tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s poslodavcem neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 (dvadeset) godina, povećava se za 2 (dva) tjedna ako je zaposlenik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.
- (3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 118.

(1) Poslodavac može, u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, otkazati ugovor o radu i istovremeno predložiti zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.

(4) U roku za prihvatanje ponude iz stavka 3. ovoga članka, zaposlenik je obavezan privremeno obavljati poslova po nalogu poslodavca.

(5) Do isteka roka za prihvatanje ponude iz stavka 3. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaću u visini plaće radnog mjesta za koje mu je otkazan ugovor o radu.

(6) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 119.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.

(2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 120.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje 3 (tri), a najviše 8 (osam) propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

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

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

Otpremnina

Članak 121.

(1) Otpremnina je, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 (dvije godine) neprekidnoga rada.

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

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Zbrinjavanje viška zaposlenika

Članak 122.

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

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 123.

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

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

Stož kod istog poslodavca

Članak 124.

(1) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

(3) Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti stažu državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

(4) Prekidom staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 (osam) dana.

(5) Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

XV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 125.

- (1) Povrede obveza iz radnog odnosa koje počine zaposlenici na radu ili u vezi s radom predstavljaju stegovna djela.
- (2) Stegovna odgovornost zaposlenika kojima je poslodavac Sveučilište u Splitu, sastav stegovnih povjerenstava, stegovna djela, stegovne sankcije i stegovne mjere, stegovni postupak te druga pitanja vezana uz stegovnu odgovornost zaposlenika uređuju se posebnim pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Sveučilišta u Splitu.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 126.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 127.

- (1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 128. ovoga Pravilnika te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje zaposleniku može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 128. ovoga Pravilnika nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.
- (3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje zaposleniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni zaposleniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je zaposleniku dostavio odnosno da ih je zaposlenik primio.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 128.

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (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 (petnaest) dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika propisan odredbama Zakona o radu.
- (6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga članka, je sud nadležan za radne sporove.
- (7) Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava zaposlenika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga zaposlenika.
- (8) Zahtjev zaposlenika za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje rektor ili osoba koju rektor ovlasti.
- (9) U postupku odlučivanja o zahtjevu zaposlenika za zaštitu prava rektor ili osoba koju rektor ovlasti će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom o radu.
- (10) Rektor ili osoba koju rektor ovlasti dužna je u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka zahtjeva zaposlenika za zaštitu prava donijeti svoju odluku, na način da može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 129.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koju predlaže imenovanje, imenovati 2 (dvije) osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.
- (3) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti zaposlenici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan, u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja osoba iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti zaposlenike.
- (5) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (6) Ako poslodavac u roku iz stavka 5. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (7) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.
- (8) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (9) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 8. ovoga članka.
- (10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.
- (11) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika

Članak 130.

- (1) Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika objavljuju se na vidnom mjestu u prostorima poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i e-adresu ovlaštene osobe.
- (2) Čelnik poslodavca i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti osobu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Poslodavac je dužan osobi iz stavka 1. ovoga članka osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.
- (4) U postupku zaštite dostojanstva osoba iz stavka 1. ovoga članka mora sve radnje i aktivnosti provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.
- (5) U postupku ispitivanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka može koristiti različite metode, poput razgovora s uključenim osobama (podnositelj pritužbe, osoba za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala zaposlenika i druge), uzimanje njihovih izjava ili izjava svjedoka i slično te je dužna ispitati sve navode u pritužbi te utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i prikupiti druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica (obavljanje suočenja ispitanih osoba, obavljanje očevida i slično).
- (6) O svim radnjama i aktivnostima koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja osoba iz stavka 1. ovoga članka će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (7) Svi zaposlenici dužni su surađivati s osobom iz stavka 1. ovoga članka, odazvati se njenom pozivu te priopćiti joj sve poznate podatke važne za utvrđivanje relevantnih činjenica u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika.
- (8) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju. U zapisniku će se posebno navesti da je osoba iz stavka 1. ovoga članka sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (9) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje osoba iz stavka 1. ovoga članka.
- (10) Nakon provedenog postupka zaštite dostojanstva osoba iz stavka 1. ovoga članka će u pisanom obliku izraditi zaključak u kojem će:
 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- (11) U slučaju iz stavka 10. točke 1. ovoga članka, osoba iz stavka 1. ovoga članka će u zaključku navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan i predložiti će nadležnoj osobi poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.
- (12) U slučaju iz stavka 10. točke 2. ovoga članka, osoba iz stavka 1. ovoga članka će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

(13) Nadležna osoba poslodavca će na temelju provedenog postupka zaštite dostojanstva i prijedloga osobe iz stavka 1. ovoga članka, u roku iz članka 129. stavka 5. ovoga Pravilnika, poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je zaposlenika uznemirivala ili spolno uznemirivala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

XVII. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 131.

Zaposlenici kod poslodavca na Rektoratu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 132.

Zaposlenici kod poslodavca na Rektoratu imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća

Članak 133.

- (1) Radničko vijeće štiti i promiče interese zaposlenika, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj zaposlenika.
- (2) Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.
- (3) Radničko vijeće pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 134.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj zaposlenika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- (3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od (8) osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 (pet) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- (5) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 4. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (6) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu i ovoga Pravilnika o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

Suodlučivanje

Članak 135.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
3. otkazu članu radničkog vijeća
 4. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 (tri) mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
 5. otkazu zaposleniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu zaposleniku osobi s invaliditetom
 6. otkazu zaposleniku s navršenih 60 (šezdeset) godina života, osim o otkazu zaposleniku s navršenih 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža
 7. otkazu predstavniku zaposlenika u organu poslodavca
 8. uvrštavanju osoba iz članka 30. stavka 1. ovoga Pravilnika u kolektivni višak zaposlenika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije
 9. prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o zaposleniku
 10. imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (2) Ako se radničko vijeće u roku od 8 (osam) dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- (3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- (4) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 3. ovoga članka sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja tužbe.
- (5) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Obveza obavješćivanja zaposlenika

Članak 136.

Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati zaposlenike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

Preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća od strane sindikalnog povjerenika

Članak 137.

Ako kod poslodavca na Rektoratu nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, u skladu s općim propisom o radu.

Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika i predstavnika

Članak 138.

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika, u skladu s općim propisom o radu.

Zabrana nejednakog postupanja

Članak 139.

(1) Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika.

(2) U svom djelovanju radničko vijeće ne smije zaposlenika ili određenu skupinu zaposlenika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 140.

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

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Tumačenje pojmova u tekstu Pravilnika o radu

Članak 141.

U tekstu ovoga Pravilnika pojam »zaposlenik«, treba tumačiti u smislu pojma »radnik«, sukladno Zakonu o radu, a »izvanbračni drug« i »životni partner« treba tumačiti sukladno posebnim propisima.

Podredna primjena propisa

Članak 142.

Na ostala pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih propisa, kolektivnih ugovora te općih i pojedinačnih akata poslodavca.

Donošenje Pravilnika o radu

Članak 143.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Prestanak važenja ranije važećih propisa

Članak 144.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Rektorata Sveučilišta u Splitu (Split, siječanj 2015. godine) koji je objavljen 9. ožujka 2015. godine.

Stupanje na snagu

Članak 145.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Sveučilišta u Splitu.



Ovaj Pravilnik objavljen je dana ¹⁸ srpnja 2023. godine na oglasnoj ploči Sveučilišta u Splitu te je stupio na snagu dana ²⁶ srpnja 2023. godine.

GLAVNI TAJNIK

Filip Klarić-Kukuz, mag. iur.

KLASA: 011-04/23-03/15
UR.BROJ: 2181-202-2-1-1