



**PRAVILNIK O RADU
STOMATOLOŠKOG FAKULTETA**

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE.....	3
II.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
III.	RADNO VRIJEME.....	8
IV.	ODMORI I DOPUSTI	10
V.	PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD	14
VI.	ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	14
VII.	DODATNI RAD KOD DRUGOGA POSLODAVCA	14
VIII.	NAKNADA ŠTETE	15
IX.	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	15
X.	PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	16
XI.	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	18
XII.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE	20
XIII.	POSEBNA PRAVA RADNIKA I POSTUPANJE POSLODAVCA	24
XIV.	DOSTAVA ODLUKA	25
XV.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	26

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022 i 64/2023) i članka 11. Statuta Stomatološkog fakulteta, nakon prethodno pribavljenog mišljenja sindikalnog povjerenika koji je, temeljem članka 153. stavak 3. Zakona o radu, nositelj prava i obveza Radničkog vijeća, Fakultetsko vijeće Stomatološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu na XXXII. sjednici održanoj dana 28. ožujka 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU STOMATOLOŠKOG FAKULTETA

I. OPĆE ODREDBE

Sadržaj Pravilnika

Članak 1.

1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi na Stomatološkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Fakultet) te pravila rada i ponašanja na Fakultetu.

2) Zaposlenik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove na Fakultetu.

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

Osnovna prava i obveze

Članak 2.

1) Prilikom sklapanja ugovora o radu s novim zaposlenicima, Fakultet je dužan zaposlenika upoznati s uvjetima i pravilima rada, ovim Pravilnikom i pravilima zaštite na radu.

2) Zaposlenik je dužan upoznati Fakultet s okolnostima koje bi ga mogle onemogućiti u obavljanju poslova za koje se sklapa ugovor o radu ili bi mogle utjecati na obavljanje tih poslova.

Mjesto rada i uvjeti za siguran rad

Članak 3.

1) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.

2) Fakultet je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Podaci o zaposlenicima

Članak 4.

1) Fakultet je dužan voditi podatke o zaposlenicima sukladno posebnim propisima.

2) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

3) Zaposlenici su dužni dostaviti Fakultetu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova odnosno reguliranja radnog odnosa između zaposlenika i Fakulteta.

4) Zaposlenik je dužan Fakultetu, u što kraćem roku, prijaviti svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovoga članka.

5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

7) Fakultet može trećim osobama (tijelima javne uprave, sudu i sl.) dostavljati osobne podatke o zaposlenicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa ili uz prethodnu pisanu suglasnost zaposlenika.

Oglasna ploča i web stranice

Članak 5.

- 1) Fakultet u svojem sjedištu, na adresi Gundulićeva 5, Zagreb, ima postavljenu oglasnu ploču na kojoj se stavljaju obavijesti sukladno ovom Pravilniku te posebnim propisima.
- 2) Fakultet opće akte i druge obavijesti objavljuje na svojim službenim mrežnim stranicama.
- 3) Fakultet će o odlukama, pravilnicima i dr. zaposlenike obavještavati putem elektroničke pošte na službene e-mail adrese, sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Pravila rada i ponašanja na Fakultetu

Članak 6.

- 1) Zaposlenici Fakulteta moraju na posao dolaziti na vrijeme a svoje poslove obavljati uredno i savjesno, u skladu s ugovorom o radu te pravilima rada na Fakultetu.
- 2) Zaposlenici se međusobno i prema trećim osobama trebaju ponašati profesionalno, bez uznemiravanja i narušavanja dostojanstva.
- 3) Za vrijeme rada zaposlenici ne smiju uživati alkohol ili droge, niti smiju dolaziti na posao pod njihovim utjecajem.
- 4) Svi zaposlenici su dužni čuvati poslovne tajne i osobne podatke o drugim zaposlenicima, a sukladno ovom Pravilniku i posebnim propisima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zapošljavanje

Članak 7.

- 1) Odluku o potrebi zapošljavanja te sklapanju ugovora o radu donosi dekan.
- 2) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.
- 3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom
- 4) Prijave na natječaj i dokazi o ispunjavanju kriterija podnose se u elektroničkom obliku.
- 5) Prije zasnivanja radnog odnosa dekan imenuje stručno povjerenstvo koje može provjeriti sposobnost kandidata koji želi zasnovati radni odnos, o čemu se sastavlja zapisnik kao temelj odluke o izboru kandidata koju donosi dekan.
- 6) Fakultet može provesti provjeru sposobnosti kandidata za zapošljavanje i posredstvom vanjskih stručnjaka.
- 7) Prije početka rada fakultet je dužan izabranom kandidatu dostaviti primjerak ugovora o radu.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 8.

- 1) Fakultet ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- 2) Fakultet ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- 3) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Fakultet je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- 4) Samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.

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

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

7) Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

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

2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

4) Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme zaposlenik ne može nastaviti s radom, a samovoljni dolazak na posao nakon tog datuma bez suglasnosti Fakulteta ne smatra se nastavkom radnog odnosa.

5) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

6) Ugovor o radu sklopljen sa zaposlenicima na određeno vrijeme produžuje se u slučajevima izvanrednih okolnosti na koje se nije moglo utjecati, za onoliko vremena koliko je izvanredna okolnost trajala a utjecala je na izvršenje obveza iz radnog odnosa.

Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku 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 i obvezni sadržaj ugovor o radu

Članak 12.

1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

2) Fakultet je dužan zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

3) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,

- 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,

- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,

- 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,

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili načinu određivanja trajanja toga odmora,

- 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,

- brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,

- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,

- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,

- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

4) Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u 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 Fakulteta, a koji nije prostor Fakulteta.

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

3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog zaposlenika ili Fakulteta, zaposlenik i Fakultet ugovore takvu vrstu rada

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

5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Fakultet može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

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

7) Zaposlenik i Fakultet mogu, ovisno o naravi i vrsti poslova koje zaposlenik obavlja, u ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovoru o radu na daljinu ugovoriti pravo i obvezu zaposlenika da dio propisanog ili ugovorenog radnog vremena ugovorene poslove obavlja u prostorijama Fakulteta, odnosno obvezu zaposlenika da u određeno vrijeme pristupi u prostorije Fakulteta. Navedeno ne isključuje dužnost zaposlenika da

pristupi u prostorije Fakulteta po pozivu dekana ili od njega opunomoćene osobe ako je isto uzrokovano izvanrednim i/ili nepredvidivim okolnostima.

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

Članak 14.

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

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

3) Fakultet je dužan zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

4) Dekan ili od njega ovlaštena osoba ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Fakulteta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i Fakulteta i samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.

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

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

Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 15.

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

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

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

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

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

5) Ako Fakultet prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Fakultet i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru Fakulteta.

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 16.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- 2) Probni rad se u pravilu ugovara na sljedeći način:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili prijediplomski sveučilišni studij,
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani prijediplomski i diplomski sveučilišni studij.
- 3) Zaposleniku koji je najmanje deset (10) dana bio odsutan, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je bio odsutan s tim da ukupno trajanje probnog rada ne može biti dulje od šest mjeseci.
- 4) Ugovaranje probnog rada kod ugovora o radu na određeno vrijeme, probni rad ne može iznositi više od četvrtine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a svakako ne više od jedne trećine trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 5) Trajanje probnog rada kod ugovora o radu na određeno vrijeme može se produžiti na način određen stavkom 3. ovoga članka, s time da ukupno trajanje probnog rada ne može trajati dulje od 4 mjeseca.
- 6) 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.

Suradnja s drugim pravnim osobama

Članak 17.

- 1) Fakultet može, u svrhu realizacije zajedničkog projekta, ponude ili rada, surađivati s drugim pravnim i fizičkim osobama, o čemu se sklapa posebni sporazum.
- 2) Zaposlenici Fakulteta i institucije s kojom se temeljem sporazuma surađuje mogu, ukoliko je to praktično i korisno, zajednički obavljati poslove bilo u prostorijama Fakulteta ili druge institucije.
- 3) Obavljanje poslova na način iz stavka 2. ovoga članka smatra se redovitim obavljanjem ugovorenih poslova i niti na koji način nije povezano s ustupanjem zaposlenika drugom poslodavcu.

III. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 18.

- 1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik Fakulteta obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama i nalogima nadređenog zaposlenika, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.
- 2) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu Fakulteta smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Fakultet ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

Puno radno vrijeme

Članak 19.

- 1) Ugovor o radu može se sklopiti na puno ili nepuno radno vrijeme.

2) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset (40) sati tjedno, osim ako posebnim zakonom nije omogućen duži rad.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom zaključit će sa zaposlenikom kada priroda i opseg poslova, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

3) Zaposlenici s nepunim radnim vremenom ostvaruju iste uvjete rada kao i zaposlenici s punim radnim vremenom, s istim ili sličnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

4) Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, zaposlenicima s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno vremenu za koje su sklopili ugovor o radu.

Članak 21.

1) Zaposlenici izabrani na znanstveno-nastavna i suradnička radna mjesta, čiji je rad u zdravstvenoj ustanovi kao nastavnoj bazi fakulteta uvjet izvođenja nastave, zasnivaju istodobno radni odnos s fakultetom i nastavnom bazom u nepunom radnom vremenu, čime ostvaruju jedinstveni radni odnos u vremenu od 40 sati tjedno (kumulativni radni odnos).

2) Sva pitanja iz radnog odnosa zaposlenika u kumulativnom radnom odnosu uređuju se jednako kao i za ostale zaposlenike ugovorom o radu sukladno uvjetima iz ovog Pravilnika, općim aktima fakulteta, kao i ugovorom između fakulteta i nastavne baze te općim aktima nastavne baze.

Raspored radnog vremena

Članak 22.

1) Radno vrijeme na Fakultetu utvrđuje se u petodnevnom radnom tjednu.

2) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava

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

4) Raspored radnog vremena Fakultet određuje pisanom odlukom.

5) Pisanu odluku o rasporedu radnog vremena Fakultet objavljuje na oglasnoj ploči, intranetu i dostavlja radnicima na njihove službene e-mail adrese.

6) Fakultet će o odluci o rasporedu radnog vremena također dodatno upoznati zaposlenike na način da ih o tome detaljno informiraju njihovi voditelji.

7) Fakultet će najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnike o njihovom rasporedu ili promjeni njihovog rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka.

8) Iznimno od stavka 7. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeka potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Fakultet će u razumnom roku, dakle najbržem mogućem roku do početka obavljanja posla, obavijestiti zaposlenike o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

9) Pod prijemom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje Fakultet nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

10) U slučaju prijeka potrebe zaposlenik će se pozvati da dođe raditi ranije nego što je trebao doći (dan ili više dana ranije, u raniju smjenu, u raniji početak rada) u odnosu na vrijeme u koje je prema redovitom rasporedu trebao doći.

11) O promjeni rasporeda u manje od tjedan dana u slučaju prijeka potrebe poslodavac može obavijestiti zaposlenika i usmenim putem, npr. telefonom, odnosno dodatno e-mailom ako je to moguće.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

- 1) Ako narav posla to zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog radnog vremena.
- 2) Plan preraspodijeljenog radnog vremena, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, donosi se pisanom odlukom koja se prethodno dostavlja inspektoru rada.
- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 4) Preraspodjela radnog vremena može trajati do 12 mjeseci i ne mora obuhvaćati samo jednu kalendarsku godinu.

Prekovremeni rad

Članak 24.

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev Fakulteta dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Fakultet za prekovremeni rad daje pisani nalog koji može biti za pojedinog zaposlenika, grupu zaposlenika ili sve zaposlenike.
- 3) Pisani nalog za prekovremeni rad objavljuje se i dostavlja odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Pravilnika.
- 4) Ako priroda prijeko potrebe onemogućava Fakultet da prije početka prekovremenog rada zaposleniku uruči pisani zahtjev, nalog za prekovremeni rad može se dati usmeno, a Fakultet je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Rad na blagdan

Članak 25.

- 1) Sati odrađeni na blagdan odnosno neradni dan u smislu Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, ubrajaju se u satnicu radnog vremena.
- 2) Ako je zaposlenik radio na blagdan, osim povećanog plaćanja takvog rada, odnosno plaćanja prekovremenog rada, ako se nije radilo o redovnom rasporedu nego o prekovremenom radu, zaposlenik ima pravo na jedan slobodni dan, koji će koristiti u pravilu u narednih dva tjedna.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

- 1) Zaposlenici koji rade minimalno 6 sati dnevno imaju pravo na odmor u tijeku rada (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 27.

- 1) Između dva uzastopna radna dana, zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati.
- 2) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- 3) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- 4) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Dani koji se računaju u godišnji odmor

Članak 28.

- 1) U godišnji odmor zaposlenika računa se pet (5) dana tjedno, sukladno rasporedu radnog vremena.
- 2) U godišnji odmor ne računaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom kao i dani tjednog odmora.
- 3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 29.

1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Fakultet u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

2) Svi zaposlenici imaju pravo na godišnji odmor u najkraćem trajanju od četiri tjedna.

3) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uvećava se sukladno pojedinačno određenim mjerilima i to:

- prema složenosti poslova:
 - za poslove za koje se traži doktorat znanosti - 5 dana
 - za poslove visoke stručne spreme i magistra znanosti - 4 dana
 - za poslove više stručne spreme - 3 dana
 - za poslove srednje stručne spreme - 2 dana
 - za ostale poslove - 1 dan
- prema dužini radnog staža:
 - od 6 do 11 godina - 3 dana
 - od 12 do 17 godina - 4 dana
 - od 18 do 23 godine - 5 dana
 - od 24 do 29 godina - 6 dana
 - od 30 do 35 godina - 7 dana
 - 36 godina i više godina - 8 dana
- prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
 - osobi s invaliditetom - 3 dana
- prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je radnik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku - 3 dana

4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od šest (6) tjedana, odnosno trideset (30) dana.

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 šest (6) a maksimalno sedam (7) tjedana i dva (2) dana.

6) Zaposlenici koji svakodnevno rade u nepunom ili skraćenom radnom vremenu imaju pravo na isti broj dana godišnjeg odmora određenog na isti način kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu.

7) Zaposlenicima koji rade u nepunom ili skraćenom radnom vremenu i sl. ali ne rade u sve radne dane u tjednu, trajanje godišnjeg odmora određuje se posebnom odlukom dekana, s time da godišnji odmor tih zaposlenika u tjednima mora odgovarati godišnjem odmoru zaposlenika koji rade u punom radnom vremenu.

Ništetnost odricanja prava na godišnji odmor

Članak 30.

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

Godišnji odmor kod prestanka ugovora o radu

Članak 31.

1) U slučaju prestanka ugovora o radu radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u odnosu na vremensko razdoblje koje je proveo radeći na Fakultetu tijekom tekuće kalendarske godine.

2) Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

3) Kod prestanka ugovora o radu Fakultet će zaposleniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora. U slučaju nemogućnosti korištenja godišnjeg odmora, zaposleniku kojem prestaje ugovor o radu će se isplatiti naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 32.

1) Godišnji odmor zaposlenika na Fakultetu se može koristiti u dva ili više dijelova (u dogovoru s nadređenima) pri čemu se prvi dio godišnjeg odmora u pravilu koristi zadnji tjedan u srpnju i tijekom kolovoza.

2) Zaposlenike se mora najmanje petnaest (15) dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, osim kad zaposlenik sam traži godišnji odmor u vremenu koje ne omogućava ispunjenje toga roka ili u drugim nepredviđenim situacijama.

3) Jedan (1) dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti po vlastitom izboru dva puta godišnje, uz obvezu obavještanja Fakulteta najmanje dva (2) dana ranije.

4) Fakultet može iznimno zaposleniku onemogućiti korištenje jednog (1) dana godišnjeg odmora ako se radi o posebno važnoj situaciji kada bi njegov izostanak stvorio ozbiljne i teško rješive probleme u organizaciji rada i sl.

5) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

8) Zaposlenik koji zbog privremene nesposobnosti za rad ili plaćenog dopusta prekine godišnji odmor ima ga pravo nastaviti koristiti do datuma koji je odlukom o godišnjem odmoru bio predviđen za povratak na rad, a ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno u dogovoru s Fakultetom.

Plaćeni dopust

Članak 33.

1) Zaposlenik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno deset radnih dana u slijedećim slučajevima:

- pet (5) radnih dana:
 - sklapanja braka ili životnog partnerstva,
 - rođenja ili posvojenja djeteta,
 - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka,
 - prirodne nepogode;
- četiri (4) radna dana:
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja;
- tri (3) radna dana:
 - teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta;
- dva (2) dana:
 - smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga, roditelja životnog partnera,
 - selidbe u istom mjestu stanovanja,
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti,
 - darivanja krvi
- jedan (1) dan:

- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima.

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) U slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora dane plaćenog dopusta koristiti odjednom, već pojedinačno u dogovoru s Fakultetom.

4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme školovanja na koje ga je uputio poslodavac pod uvjetima utvrđenima kolektivnim ugovorom.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta

Članak 34.

1) Plaćeni dopust iz članka 31. ovoga Pravilnika koristi se u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg zaposlenik ostvaruje pravo na njegovo korištenje i isti se ne može koristiti naknadno, osim u iznimnim slučajevima odobrenim od strane Fakulteta.

2) Ako predviđeni slučaj za plaćeni dopust nastane za vrijeme bolovanja, isto se ne može prekidati radi korištenja plaćenog dopusta a plaćeni dopust se ne može koristiti naknadno.

3) Zaposlenik je dužan Fakultetu dostaviti potrebne dokaze kojima dokazuje postojanje razloga za plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 35.

1) Fakultet može zaposleniku, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Fakulteta.

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

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 36.

1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

3) Zaposlenik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka, osim ako ga Fakultet obavijesti da to nije potrebno.

4) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi zaposlenika se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja.

Odsutnost s posla

Članak 37.

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

2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik može koristiti na način da jedan (1) dan ode ranije s posla, da dođe kasnije s posla ili da izostane cijeli dan s posla.

3) O potrebi korištenja prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka, zaposlenik treba obavijestiti Fakultet odnosno svojeg voditelja.

4) Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Pravo na nedostupnost

Članak 38.

1) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste određene Zakonom o radu, odnosno ovim Pravilnikom, zaposlenik i Fakultet moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i

poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, dakle o situaciji koja se nije mogla predvidjeti i zbog koje je nužno da se zaposlenik javi, jer bi u protivnom za Fakultet mogle nastupiti štetne posljedice.

2) U slučaju prijeko potrebe iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik se dužan javiti Fakultetu ako mu je Fakultet kao sredstvo rada dao mobitel, odnosno drugo odgovarajuće komunikacijsko sredstvo preko kojega može biti dostupan Fakultetu, odnosno ako je radnik dobrovoljno poslodavcu dao svoj privatni broj mobitela/telefona i sl.

3) Osim Fakultetu (dekanu, prodekanu, glavnom tajniku) zaposlenik se u slučaju iz stavka 1. i 2. ovoga članka dužan javiti i svom voditelju, pod uvjetima iz stavka 2. ovoga članka.

V. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

Privremena nesposobnost za rad - bolovanje

Članak 39.

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

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

3) Fakultet ima pravo podnijeti zahtjev za kontrolu bolovanja Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje, a također ima pravo sam provesti kontrolu bolovanja.

4) Kontrolu bolovanja Fakultet obavlja na način da najmanje dva zaposlenika Fakulteta običu zaposlenika na bolovanju i provjere je li kod kuće, obavlja li druge poslove i sl. te o tome sastavljaju zapisnik.

VI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 40.

1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja Fakulteta za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet.

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

3) Postupanje protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

VII. DODATNI RAD KOD DRUGOGA POSLODAVCA

Dodatni rad kod drugoga poslodavca

Članak 41.

1) U slučaju dodatnog rada kod drugoga poslodavca, zaposlenik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Fakultet o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

2) Neobavještanje Fakulteta o ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka predstavlja povredu ugovornih obveza.

3) Zaposlenik je na pisani zahtjev Fakulteta dužan prestati obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj

zabrani natjecanja ili ako se rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu.

4) Ako je zahtjev Fakulteta iz stavka 3. ovoga članka postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Fakultetu, a zaposlenik prema tome rasporedu još nije počeo raditi ili se u praksi preklapanje rasporeda još nije dogodilo, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od tri (3) dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

5) Ako zaposlenik zbog rasporeda kod drugog poslodavca ne dođe raditi na rad na Fakultet, sukladno svojem rasporedu radnog vremena, to predstavlja povredu ugovornih obveza.

Rad nastavnika izvan Fakulteta

Članak 42.

1) Nastavnik i suradnik zaposlen na Fakultetu može obavljati poslove koji su predmet djelatnosti ili su vezani uz predmet djelatnosti Fakulteta izvan Fakulteta, samo uz odobrenje dekana.

2) Odobrenje odnosno suglasnost dekana donosi se temeljem zahtjeva nastavnika ili suradnika, koji zahtjev se dostavlja u pravilu mjesec dana prije početka rada iz stavka 1. ovog članka.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 43.

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

2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, odnosno ako se ne može utvrditi dio štete koji je pojedinici zaposlenik uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni.

3) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, odnosno procjenom koja se može povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

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

Članak 44.

1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Fakultet je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Fakultet uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

IX. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Obrazovanje

Članak 45.

1) Fakultet će sukladno potrebama posla i mogućnostima, omogućiti zaposlenicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Osposobljavanje za rad

Članak 46.

1) Fakultet će organizirati odnosno osigurati osposobljavanje za rad zaposlenika, u slijedećim slučajevima:

- radi promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada,
- radi osposobljavanja rada u novom programu i sl.;
- radi obveznog osposobljavanja za rad na siguran način,
- radi neophodnog osposobljavanja radi osiguranja ovlaštenja za rad za poslove koje zaposlenik obavlja (poput ovlaštenja za rad s posudama s tlakom i sl.) koje ovlaštenje je uvjet za zaposlenikovo obavljanje posla, uključujući i obnavljanje ovlaštenja,
- u drugim sličnim slučajevima propisanim zakonom odnosno drugim propisom.

2) Osposobljavanje će organizirati i obaviti Fakultet ili će osigurati vanjskog pružatelja takve usluge.

3) Troškove osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka u cijelosti snosi Fakultet, a obavljat će se u pravilu u prostorijama Fakulteta, ako je to moguće i po mogućnosti tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena zaposlenika.

4) Pod osposobljavanjem iz stavka 1. ovoga članka ne smatraju se edukacije potrebne za održavanje licence zbog članstva u obveznoj komori koje su propisane posebnim zakonima, osim ako posebnim zakonom nije izričito propisano drukčije, i sve druge edukacije koje zaposlenik samostalno koristi.

Školovanje radnika

Članak 47.

1) Ako Fakultet upućuje zaposlenika na školovanje (srednjoškolsko obrazovanje, prijediplomski studij, diplomski studij, doktorski studij i sl.) zaposlenik je dužan po povratu sa školovanja ostati na radu na Fakultetu najmanje dvostruko vremena nego što je trajalo školovanje, u protivnom je dužan vratiti sredstva za školovanje umanjena proporcionalno za onoliko vremena koliko je nakon školovanja ostao u radu na Fakultetu, a koja obveza plaćanja dopijeva s danom prestanka rada na Fakultetu.

2) Ako zaposlenik ne završi školovanje, prekine ga, odustane od školovanja, izgubi pravo na školovanje, da otkaz za vrijeme školovanja ili mu Fakultet otkáže zbog njegove krivnje, dužan je Fakultetu vratiti sva sredstva koja je Fakultet platio za školovanje, koja sredstva dopijevaju danom prestanka školovanja odnosno prestanka rada na Fakultetu.

3) Iznimno zaposlenik neće biti dužan vratiti sredstva za školovanje ako mu prije nastanka okolnosti iz ovoga članka Fakultet otkáže ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom.

4) Sve obveze i prava iz ovoga članka vrijede ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore ugovorom o školovanju ili drugim ugovorom odnosno sporazumom.

X. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Osnove i mjerila za plaću

Članak 48.

1) Plaću zaposlenika čini osnovna bruto plaća i dodaci na osnovnu plaću.

2) Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na kojem je zaposlenik zaposlen i osnovice za plaću.

3) Zaposlenik zaposlen na nepuno radno vrijeme, ostvaruje pravo na plaću radnom vremenu na koje je zaposlen

4) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovog članka, zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu, utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

5) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, a koeficijent za obračun plaće uredbom Vlade RH.

6) Dodaci na osnovnu plaću utvrđeni su Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama i obračunavaju se na osnovnu plaću

7) Zaposlenici koji izostanu s posla bez opravdanog razloga, nemaju pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

Ostali primici radnika

Članak 49.

Za uspješne rezultate rada i odnos prema obavljanju povjerenih poslova, dekan može donijeti odluku o isplati jednokratne novčane nagrade (bonus) za radne rezultate.

Primici zaposlenika temeljem radnog odnosa

Članak 50.

1) Fakultet može zaposlenicima isplatiti materijalna prava (božićnica, regres i sl.) ako za to ima sredstava, odnosno ako su za to osigurana sredstva u državnom proračunu.

2) Zaposlenici imaju pravo na troškove prijevoza za dolazak na posao i s posla u visini mjesečne karte javnog prijevoza, pod uvjetom da radnik ima najmanje 2 km udaljenosti od mjesta s kojega dolazi na posao do mjesta rada.

3) Zaposlenici s navršениh 58 godina života, ako im je udaljenost od njihovog prebivališta do mjesta rada manja od 2 kilometra, ostvaruju pravo na godišnju kartu prijevoza odnosno naknadu pojedinačne karte ako godišnja ne postoji.

Isplata plaće

Članak 51.

1) Plaća se isplaćuje u novcu jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog u mjesecu na zaposlenikov transakcijski račun.

Naknada plaće

Članak 52.

1) Ako zakonom ili drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, naknada plaće računa se kao prosjek plaća isplaćenih u prethodna tri mjeseca.

2) Ako zaposlenik nije radio cijeli ili dio mjeseca koji se treba uzeti u obzir za prosjek plaće, umjesto toga u prosjek će mu se računati iznos ugovorene odnosno pripadajuće plaće.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 53.

1) Fakultet je obvezan, najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor (dalje: obračun isplaćene plaće) dostaviti zaposleniku obračun iz kojeg je vidljiv način na koji su iznosi utvrđeni.

2) Obračun isplaćene plaće dostavlja se zaposleniku putem platforme e Građani.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 54.

Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti isključivo u skladu sa zakonom.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 55.

1) Fakultet zaposlenicima isplaćuje otpremninu za odlazak u mirovinu. Iznos otpremnine utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Dnevnice

Članak 56.

1) Zaposlenici ostvaruju pravo na dnevnicе u skladu s posebnim propisima.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 57.

- 1) Ugovor o radu prestaje:
 - smrću zaposlenika,
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - kada zaposlenik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore,
 - sporazumom zaposlenika i Fakulteta,
 - danom dostave obavijesti Fakultetu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - otkazom,
 - odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

- 1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

- 1) Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik.
- 2) Otkaz mora imati pisani oblik.
- 3) Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- 4) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 60.

- 1) Fakultet može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
 - ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) ili
 - ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- 2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
- 3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati od Fakulteta.
- 4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 61.

- 1) Fakultet i zaposlenik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog

otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć

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

3) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Otkazni rok Članak 62.

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:

- trudnoće,
- korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne 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 roditeljskim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

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

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

7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg Fakultet nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 63.

1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva (2) tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno manje od jedne (1) godine,
- jedna (1) mjesec, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno jednu (1) godinu,
- jedna (1) mjesec i dva (2) tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvije (2) godine,
- dva (2) mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno pet (5) godina,
- dva (2) mjeseca i dva (2) tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno deset (10) godina,
- tri (3) mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu s Fakultetom proveo neprekidno dvadeset (20) godina.

2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je s Fakultetom proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, povećava se za dva (2) tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset (50) godina života, a za jedan (1) mjesec ako je navršio 55 godina života.

3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 64.

(1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako zaposlenik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest (15) dana u kojem zaposlenik može od Fakulteta zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Fakultet, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 65.

1) Dekan može svoja ovlaštenja u ostvarivanju prava i obveza iz radnih odnosa ili u svezi sa radnim odnosima pisanom punomoći prenijeti na prodekana, voditelje ustrojbenih jedinica te na druge osobe.

XII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Diskriminacija

Članak 66.

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

2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.

4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu zaposlenika i osobe koja traži zaposlenje na Fakultetu.

5) Fakultet je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri

zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Uznemiravanje

Članak 67.

1) Fakultet štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla od postovanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima on redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Fakultet ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja njegovih zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postovanja zaposlenika Fakulteta prema studentima ili drugim osobama s kojima zaposlenici Fakulteta dolaze u dodir tijekom njihovog rada na Fakultetu.

2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja na način da Fakultet zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 68. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

4) Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje seksualne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

5) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Osobe za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 68.

1) Dekan je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba koje predlaže, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika, dalje u tekstu: Povjerenik).

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

3) Fakultet je dužan obavijestiti radnike o imenovanju Povjerenika u roku od osam (8) dana od dana imenovanja.

4) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno drugi kontakt Povjerenika bit će u elektroničkom obliku dostavljeni svim zaposlenicima Fakulteta i objavljeni na mrežnoj stranici Fakulteta te će na taj način biti dostupni svim zaposlenicima.

5) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Anonimno obavještanje Povjerenika

Članak 69.

1) Treća osoba koja ima saznanja o uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju može Povjerenike obavijestiti o tome te im staviti na raspolaganje dokazni materijal i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana.

2) Povjerenike se može anonimno obavijestiti o počinjenom uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana, uz stavljanje na raspolaganje dokaznog materijala.

3) Ako je Povjerenicima poznat identitet osobe koja je bila uznemiravana odnosno diskriminirana, oni će je kontaktirati radi provođenja savjetovanja.

4) Ako uznemiravana osoba ne želi podnijeti pritužbu i ne želi da se u postupku otkrije njezin identitet, Povjerenici mogu iznimno sami podnijeti pritužbu dekanu, ako je riječ o teškim oblicima seksualnog uznemiravanja te ima dovoljno drugih dokaza za postupanje. U tom slučaju zaštitit će se osobni identitet uznemiravane osobe u postupku.

5) Stavak 4. ovoga članka primijenit će se i kada Povjerenicima nije poznat identitet osobe koja je podnijela anonimnu prijavu, ali koristeći informatičko-tehničke instrumente može odgovoriti na anonimnu prijavu te pozvati da se uznemiravana osoba javi radi savjetovanja kao i izjašnjenja o tome hoće li podnijeti pritužbu.

6) U slučaju kada je protiv zaposlenika ili vanjskog suradnika Fakulteta podnesena jedna ili više anonimnih obavijesti da je počinilo seksualno uznemiravanje, a ne postoje pretpostavke da Povjerenici o tome podnese pritužbu dekanu, Povjerenici mogu, ako to smatraju prikladnim i potrebnim, predložiti dekanu da tog zaposlenika ili vanjskog suradnika obavijesti o anonimnoj obavijesti i njezinoj naravi te da ga upozori na odredbe ovog Pravilnika. Pri tome su Povjerenici i dekan dužni čuvati tajnost identiteta osobe za koju se tvrdi da je bila seksualno uznemiravana kao i identitet treće osobe koja je Povjerenike obavijestila o seksualnom uznemiravanju.

Podnošenje pritužbe

Članak 70.

1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje zaposlenik koji pritužbu podnosi.

2) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

3) Podnositelj pritužbe je dužan učiniti vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja. Teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja leži na prijavljenoj osobi.

4) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

5) Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Fakulteta.

6) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

7) Svi zaposlenici zaposleni na Fakultetu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

8) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 6. i 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak po pritužbi

Članak 71.

1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili seksualno

uznemiravala te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

3) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

4) Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

5) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

6) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada,
- udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena,
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili
- reorganizacija rada na način da podnositelj pritužbe i prijavljena osoba ne dolaze u doticaj.

7) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava dekana.

8) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Mjere zbog povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 72.

1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi postoji li ili ne uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili seksualno uznemiravan te će predložiti dekani da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja.

3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
- redoviti otkaz ugovora o radu ili
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje;
- pisano upozorenje s ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;
- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Fakultet;
- pisano upozorenje s ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet;
- prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Fakultet ili
- pokretanje postupka popravljanja odnosno naknade štete.

5) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

6) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Postupanje dekana po odluci Povjerenika

Članak 73.

1) Dekan će bez odgađanja, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 72. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja.

2) Dekan u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika ali ako izreče mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti.

Sudska zaštita

Članak 74.

1) Ako Fakultet u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili seksualno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Fakultet u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Lažna prijava

Članak 75.

1) Lažna prijava povrede prava na zaštitu dostojanstva koja sadrži neistinite činjenične tvrdnje iznesene zlonamjerno predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa kada je podnesena od strane zaposlenika Fakulteta.

XIII. POSEBNA PRAVA RADNIKA I POSTUPANJE POSLODAVCA

Zahtjevi radnika

Članak 76.

1) Sukladno odredbama Zakona o radu, zaposlenici Fakulteta imaju pravo uputiti zahtjev za izmjenu ugovora o radu (npr. s određenog na neodređeno vrijeme, s nepunog na puno radno vrijeme, privremeni rad od kuće, s punog na nepuno radno vrijeme i sl.) ili promjenu odnosno prilagodbu rasporeda radnog vremena, na koji zahtjev će Fakultet u zakonskom roku zaposleniku dostaviti obrazloženi odgovor.

2) Dostavom obrazloženog odgovara postupak se smatra završenim.

XIV. DOSTAVA ODLUKA

Dostava Članak 77.

1) Dostava odluka povezanih s otkazom ili zaštitom prava zaposlenika vrši se neposrednom dostavom zaposleniku na radnom mjestu ili preporučenom poštom na adresu koju je zaposlenik prijavio Fakultetu.

2) Ako je zaposlenik na radu, dostava odluke obaviti će se neposrednim uručenjem odluke zaposleniku uz potpis primitka, prilikom ovakve dostave uz dostavljača mogu biti prisutne još i druge osobe koje odredi Fakultet radi potvrde primitka.

3) Ako zaposlenik odbije potpisati primitak odluke, odluka mu se pred njim ostavlja na radnom mjestu i o tome se sačinjava službena zabilješka koju potpisuje osoba koja je uručivala odluku i druga osoba odnosno osobe koje su tome nazočile te se dostava smatra izvršena danom kada je zaposleniku dostavljena odluka za koju je odbio potpisati primitak.

4) Ako zaposlenik nije na radu, dostava se vrši preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika koju je zaposlenik prijavio Fakultetu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Fakultet.

5) Ako ne uspije na način iz stavka 1. ovog članka, dostava će se izvršiti isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta. Protekom roka od tri (3) dana smatra se da je dostava izvršena. Tajnik Fakulteta će na primjerku istaknute odluke odnosno drugog akta zabilježiti vrijeme isticanja te utvrđenje da se protekom toga roka dostava smatra izvršenom.

Dostava otkaza u elektroničkom obliku

Članak 78.

1) Osim na način određen člankom 77. ovoga Pravilnika, dostava otkaza i odluka povodom radnikovog zahtjeva za zaštitu prava može se obaviti u elektroničkom obliku, po sljedećim uvjetima:

- da se dostavlja na zaposlenikovu službenu e-mail adresu,
- da zaposlenik ima mogućnost odluku ispisati i pohraniti,
- da Fakultet ima dokaz da je odluku dostavio zaposleniku.

2) Dostava na način određen stavkom 1. ovoga članka obavlja se u zaposlenikovo radno vrijeme, i to samo ako je zaposlenik na radu, a ako je zaposlenik odsutan s posla dostavlja se na način određen člankom 77. ovoga Pravilnika.

Dostava ostalih odluka, akata i dr.

Članak 79.

1) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku obavlja se u prvom redu u elektroničkom obliku na službenu e-mail adresu, a može se uputiti i na radnikovu privatnu e-mail adresu ako poslodavac ima dokaz da je odluku dostavio. U protivnom dostava će se obaviti na način određen člankom 77. ovog Pravilnika.

2) Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih a ne samo pojedinih zaposlenika, pravilnika o radu i drugih općih akata, kolektivnih ugovora i promjena kod kolektivnih ugovora obavlja se elektroničkim putem ili na drugi način propisan posebnim propisom.

3) Za dostavu općih informacija i drugog iz stavka 1. ovoga članka može se koristiti i objava na oglasnoj ploči Fakulteta, web stranicama Fakulteta i intranetu.

Dostava od strane zaposlenika

Članak 80.

1) Zaposlenici sve svoje zahtjeve i dostavljaju elektroničkim putem na službenu e-mail adresu Fakulteta ili na urudžbeni zapisnik.

2) Iznimno, u slučajevima kad ih Fakultet zatraži dostavu originalnih dokumenata s potpisom, isti se dostavljaju osobnim putem ili poštom.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 81.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 82.

Stupanjem na snahu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Stomatološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu od 9. rujna 2010.

Dekanica

prof. dr. sc. Zrinka Tarle



Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Stomatološkog fakulteta dana 04. travnja 2024. godinu, te se primjenjuje od 12. travnja 2024. godine.