

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (N.N. broj: 149/9), članka 11. Statuta Stomatološkog fakulteta, te nakon provedenog postupka savjetovanja s Podružnicom Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, Fakultetsko vijeće na X. sjednici održanoj dana 09. rujna 2010. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu Stomatološkog fakulteta u Zagrebu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze zaposlenika i poslodavca (Stomatološki fakultet), plaće, naknade plaća i ostvarivanje materijalnih prava zaposlenika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika, mjere zaštite zaposlenika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike Stomatološkog fakulteta koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

#### **Članak 2.**

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Fakultet i zaposlenike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### **Članak 3.**

Poslodavac je zaposleniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### **Članak 4.**

Organizacijski ustroj, vrste radnih mjesta, kao i posebne uvjete koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni su Pravilnikom o ustroju radnih mjesta Stomatološkog fakulteta.

Plaće radnika Stomatološkog fakulteta utvrđuju se sukladno Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i drugim pravilima koji uređuju pitanja plaća u javnim službama.

#### **Članak 5.**

Zaposlenik je obvezan stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove preuzete ugovorom o radu, završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim

uputama nadređenih, štiti poslovne interese poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Zaposlenik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa, a sa svrhom zadržavanja radnog mjesta i napredovanja.

Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka, te međusobni odnosi poslodavca i zaposlenika, s tim u vezi uređuju se posebnim odlukama i aktima poslodavca te pojedinačnim ugovorom.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje ugovora o radu

#### Članak 6.

Radni odnos između zaposlenika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

#### Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan zaposleniku, službeniku ili namješteniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

#### Članak 8.

Ugovor o radu u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu rada odnosno posla, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora i načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora;
7. otkaznim rokovima kojih se trebaju pridržavati poslodavac i zaposlenik, te načinu određivanja otkaznog roka,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Ugovorom o radu može se uputiti na kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik, a kojim aktima su regulirane odredbe koje se odnose na trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, otkazne rokove kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, osnovnu plaću, dodatke na plaću, razdoblja isplate primanja na koje zaposlenik ima pravo, te trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

#### **Članak 9.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme zbog posebnih razloga i u slučajevima utvrđenim posebnim zakonima.

#### **Članak 10.**

Fakultet je dužan zaposleniku zaposlenom na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i onima koji su zasnovali ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz prethodnog stavka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

### **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 11.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ispunjava utvrđene uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene ustrojem radnih mjesta.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određen ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac.

#### **Članak 12.**

Dekan kao zakonski zastupnik Fakulteta, nakon prethodno provedenog postupka izbora na radno mjesto propisanog za pojedine službenike i namještenike, donosi odluku o sklapanju ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos.

#### **Članak 13.**

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

#### **Članak 14.**

Prije stupanja zaposlenika na rad, poslodavac mora omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

### **3. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 15.**

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo zaposlenik koji ispunjava te uvjete.

#### **Članak 16.**

Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova zaposlenika pri sklapanju ugovora o radu obavlja poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično).

### **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA**

#### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

##### **Članak 17.**

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.

Prilikom stupanja na rad, poslodavac je dužan zaposlenika upoznati s propisima o radnim odnosima i zaštiti na radu.

Zaštita na radu, uvjeti rada na određenim radnim mjestima, te pravo na zaštitna sredstva i radnu odjeću utvrđena su posebnim pravilnikom.

##### **Članak 18.**

Zaposlenik prilikom sklapanja ugovora o radu potpisuje posebnu izjavu kojom potvrđuje da je u cijelosti upoznat s aktima iz članka 17. ovoga Pravilnika.

Izjava iz stavka 1. ovog članka je sastavni dio ugovora o radu.

##### **Članak 19.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti zaposlenika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati zaposlenika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale mjere zaštite na radu.

##### **Članak 20.**

Svaki je zaposlenik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Zaposlenik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih zaposlenika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu te uputa proizvođača sredstava rada,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje zaposlenika ili njegov okoliš,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

## **2. Zaštita privatnosti**

### **Članak 21.**

Zaposlenici su obvezni poslodavcu, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, dostaviti sve osobne podatke kao i podatke za obračun poreza i prireza, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Zaposlenik je dužan o svim izmijenjenim podacima iz prethodnog stavka u najkraćem roku izvestiti nadležne službe u Tajništvu.

Poslodavac ne smije od zaposlenika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja zaposlenik ne mora odgovoriti.

### **Članak 22.**

Poslodavac će imenovati ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz članka 21. ovog Pravilnika trećim osobama sukladno zakonskim propisima.

## **3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka**

### **Članak 23.**

Svi značajni podaci o poslovanju Fakulteta, bilo da su poslovne ili osobne naravi, pojedivosti organizacije i stroja, poslovni planovi, programi i postupci, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste zaposlenici, smatraju se poslovnom tajnom.

Poslovnom tajnom smatraju se podaci, dokumenti, opći akti i spisi proglašeni tajnim temeljem zakona i općih akata Sveučilišta i Fakulteta.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

## **4. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika**

### **Članak 24.**

Poslodavac je dužan zaštititi zaposlenika od izravne i 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, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja rada tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili diskriminaciji.

### **Članak 25.**

Postupci kojima se zaposlenik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 26.**

Svi zaposlenici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju ili diskriminiraju druge zaposlenike, te o svakom obliku uznemiravanja ili diskriminacije obavijestiti osobe koje je za to ovlastio poslodavac.

#### **Članak 27.**

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 26. ovog Pravilnika, smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući pozivi, poruke i slično,
- upotreba nepriklasnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanjem kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojim se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj.

#### **Članak 28.**

Zaposlenik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan, ima pravo osobi koja je odlukom dekana ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

#### **Članak 29.**

Ovlaštena osoba iz članka 28. ovog Pravilnika dužna je najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu.

U slučaju da osoba iz stavka 1. ovog članka utvrdi da uznemiravanje postoji, o tome će obavijestiti dekana i predložiti poduzimanje potrebnih mjera radi sprječavanje daljnjeg uznemiravanja.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba obavezno će saslušati zaposlenika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, te druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, kao i izvesti i druge dokaze.

Saslušanju zaposlenika može biti prisutan njegov punomoćnik.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

#### **Članak 30.**

Ovisno o okolnostima slučaja, ovlaštena osoba može dekane predložiti poduzimanje slijedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj na drugo radno mjesto,
- usmena opomena,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 31.**

Odluka o pritužbi mora se donijeti najkasnije se u roku od osam (8) dana od dana podnošenja pritužbe.

### **Članak 32.**

U postupku rješavanja pritužbi zaposlenika ovlaštena osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod pazeći pri tom da postupak provjere ne povrjedi dostojanstvo zaposlenika koji je podnio pritužbu kao i zaposlenika protiv koga je podnesena pritužba.

Svi podaci i činjenice u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika poslovna su tajna.

Sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe moraju biti pravodobno upozorene na tajnost podataka.

## **IV. UGOVORI O RADU**

### **1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 33.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim ako zakonom nije drukčije određeno.

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

#### **Članak 34.**

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

### **2. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 35.**

Zaposlenik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Objektivni razlozi iz stavka 1. ovog članka su:

- privremeno povećanje opsega posla,
- zamjena odsutnog zaposlenika,
- ostvarenje poslovnog pothvata,
- i u drugim zakonom opravdanim slučajevima.

#### **Članak 36.**

Fakultet ne smije sa zaposlenikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim službenikom ili namještenikom zasniva na neprekidno razdoblje duže od tri (3) godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako službenik odnosno namještenik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

### 3. Probni rad

#### Članak 37.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se odrediti probni rad.

Probni rad ne smije biti duži od šest (6) mjeseci.

Za poslove niže stručne spreme određuje se probni rad u trajanju od jednog (1) mjeseca, za poslove srednje stručne spreme je dva (2) mjeseca, a za poslove više i visoke stručne spreme probni rad je tri (3) mjeseca.

#### Članak 38.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li zaposlenik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor.

Rad zaposlenika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo od tri (3) člana imenovana od dekana.

Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam (7) dana.

Ako se utvrdi da zaposlenik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog roka.

### 4. Pripravnici

#### Članak 39.

Fakultet može za pojedine poslove, kada postoji za to potreba, zaposliti pripravnika.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 40.

Pripravništvo se obavlja po programu koji donosi mentor i u skladu s osobitostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Provođenje programa nadzire mentor. Mentora imenuje dekan iz reda zaposlenika Fakulteta koji posjeduje stručna znanja za koja se pripravnik obučava.

Mentor mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

#### Članak 41.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom od tri (3) člana koje imenuje dekan.

Pripravniku koji ne položi pripravnički ispit, prestaje radni odnos.

### 5. Znanstveni novaci

#### Članak 42.

Fakultet može sklopiti ugovor o radu sa znanstvenim novakom sukladno zakonima koji uređuju navedeno područje, radi znanstvenog usavršavanja na znanstvenoistraživačkom projektu.



Radni odnos znanstvenih novaka zasniva se na određeno vrijeme radi stjecanja znanstvenog stupnja doktora znanosti.

Radni odnos znanstvenih novaka utvrđuje se ugovorom o radu, sukladno odredbama zakona, Statuta Fakulteta i drugim posebnim aktima koje donosi Fakultet, Sveučilište u Zagrebu i nadležna ministarstva.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **1. Pojam radnog vremena**

#### **Članak 43.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema nalogima nadređenog zaposlenika određenog od strane Fakulteta i to na mjestu gdje se poslovi obavljaju.

### **2. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 44.**

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

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset (40) sati tjedno, osim ako posebnim zakonima nije omogućen rad duži od punog radnog vremena.

### **3. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 45.**

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

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

#### **Članak 46.**

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

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 47.**

Zaposlenici izabrani u znanstveno-nastavna i suradnička zvanja čiji je rad u zdravstvenoj ustanovi kao nastavnoj bazi Fakulteta uvjet izvođenja nastave, zasnivaju istodobno radni odnos s Fakultetom i s nastavnom bazom s nepunim radnim vremenom, čime ostvaruju jedinstveni radni odnos s vremenom od 40 sati tjedno (kumulativan radni odnos).

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, te općim aktima Fakulteta, kao i ugovorom između Fakulteta i nastavne baze, te općim aktima nastavne baze.

#### **4. Skraćeno radno vrijeme**

##### **Članak 48.**

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisima.

##### **Članak 49.**

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom

#### **5. Prekovremeni rad**

##### **Članak 50.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, zaposlenik na zahtjev rukovoditelja određene ustrojbene jedinice, a ako tako prethodno odredi dekan, mora raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno odnosno ukupno 48 sati.

Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih zaposlenika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo u slučaju ako Fakultetu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **6. Raspored radnog vremena**

##### **Članak 51.**

O rasporedu radnog vremena odlučuje dekan pisanom odlukom.

O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena obaviještavaju se zaposlenici najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **VI. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

##### **Članak 52.**

Zaposlenik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koju koristi u dogovoru s poslodavcem u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

## 2. Dnevni odmor

### Članak 53.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

## 3. Tjedni odmor

### Članak 54.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 51. ovog Pravilnika.

Rad na Fakultetu organizira se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, na način da ukupno tjedno radno vrijeme iznosi 40 sati.

Dani tjednog odmora zaposlenika Fakulteta, osim u izuzetnim slučajevima, su u pravilu subota i nedjelja.

## 4. Godišnji odmor

### Članak 55.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni dopust u trajanju od četiri tjedna.

### Članak 56.

Na najmanje utvrđen godišnji odmor u trajanju od 20 dana dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor po osnovi sljedećih kriterija:

- dužina radnog staža,
- stručna sprema,
- socijalni i zdravstveni uvjeti.

Zaposlenici kumulativno po navedenim kriterijima ne mogu ostvariti pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od trideset (30) dana.

### Članak 57.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### Članak 58.

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

### Članak 59.

Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, obavljanje dužnosti u obrani ili drugoj javnoj dužnosti te drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada.

#### **Članak 60.**

Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog neprekinutog rada, nije stekao pravo na godišnji odmor;
2. ako radni odnos prestaje prije isteka šest mjeseci od početka rada;
3. ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju godišnjeg odmora iz ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### **Članak 61.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi.

### **4.1. Godišnji odmor u dijelovima**

#### **Članak 62.**

Zaposlenik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

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

### **4.2. Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 63.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna, koje treba koristiti u godini u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora koji je dužan koristiti u godini za koju je stekao pravo na godišnji odmor, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog dijela godišnjeg odmora.

Iznimno, zaposlenik koji nije koristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora jer je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radi bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, ima ga pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

### **4.3. Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 64.**

Dekan Fakulteta donosi za svaku godinu odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora.

Stručna služba Tajništva sastavlja, na temelju zamolbi zaposlenika, prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora do kraja svibnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, dekan se savjetuje sa sindikalnim povjerenikom.

Nakon završenog savjetovanja, dekan utvrđuje plan korištenja godišnjih odmora do kraja lipnja tekuće godine o čemu se obavještavaju zaposlenici.

#### **Članak 65.**

Zaposlenik treba najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora biti obaviješten o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

### **5. Plaćeni dopust**

#### **Članak 66.**

Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobodoženje od obveze rada uz naknadu plaće, tj. plaćeni dopust za važne osobne potrebe do najviše sedam (7) radnih dana:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- teže bolesti člana uže obitelji	7 radnih dana
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
- stručno usvršavanje	3 radnih dana
- dobrovoljni davatelji krvi	1 radnih dana
- u drugim opravdanim slučajevima, ako je to uređeno kolektivnim ugovorom.	

#### **Članak 67.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi dekan na pisani i obrazloženi zahtjev zaposlenika.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **6. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 68.**

Dekan može zaposleniku na njegov pisani i obrazloženi zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako po ocjeni ovlaštenih osoba njegovo izbivanje s posla neće imati štetnih posljedica za Fakultet.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### **Članak 69.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu radi trudnoće.

#### **Članak 70.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu, zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,

odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Fakultet ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

#### **Članak 71.**

Okolnosti iz prethodnog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Zaposlenik koji koristi pravo na porodni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se zaposlenik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### **Članak 72.**

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet 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 određenog prava.

Zaposlenik koji se koristio nekim od prava iz prethodnog stavka ima pravo na dodatno stručno usavršavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanja uvjeta rada.

### **VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

#### **Članak 73.**

Fakultet ne može otkazati ugovor o radu zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti i privremeno je nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ako se zaposlenik za kojega se nakon liječenja, odnosno oporavka, ocjenom specijaliste rada utvrdi da je sposoban za rad ima se pravo vratiti na poslove koje je prethodno obavljao, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Fakultet mu treba ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### **Članak 74.**

Zaposlenik je dužan u roku od tri (3) dana od nastanka privremene nesposobnosti za rad dostaviti Fakultetu potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ukoliko zaposlenik nije u mogućnosti izvijestiti u navedenom roku o privremenoj nesposobnosti za rad, dužan je to učiniti u roku od tri dana od prestanka okolnosti koje su ga onemogućile da obavijesti Fakultet.

#### **Članak 75.**

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod zaposlenika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Fakultet treba ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je zaposlenik sposoban obavljati ih, a ti poslovi trebaju što je više moguće odgovarati poslovima koje je zaposlenik prethodno obavljao.

#### **Članak 76.**

Fakultet može otkazati zaposleniku, kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik dat će suglasnost na otkaz ako Fakultet dokaže da je poduzeo sve da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove odnosno ako dokaže da je zaposlenik odbio ponuđene poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima utvrđenim od strane ovlaštenog tijela.

#### **Članak 77.**

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti a nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu pripadao po pravilima za isplatu otpremnine.

#### **Članak 78.**

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

### **IX. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE TE DRUGI MATERIJALNI PRIMICI ZAPOSLENIKA**

#### **1. Određivanje plaće**

#### **Članak 79.**

Poslodavac je dužan zaposleniku za njegov rad isplatiti plaću.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### **Članak 80.**

Plaće zaposlenika na Fakultetu uređuju se posebnim zakonom.

Plaće se mogu uređivati povoljnije za zaposlenike samo ako to posebni zakon dozvoljava.

#### **Članak 81.**

Naknade plaće zaposlenika na Fakultetu uređuju se posebnim zakonom.

Naknade plaće mogu se za zaposlenike uređivati povoljnije nego li je utvrđeno u zakonu koji to pitanje regulira, samo ako je tim posebnim zakonom to dozvoljeno.

## 2. Rokovi i isplate plaće

### Članak 82.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Poslodavac prilikom isplate plaće zaposleniku uručuje njezin obračun

## 3. Materijalni primici zaposlenika

### Članak 83.

Zaposlenik na Fakultetu ostvaruje sljedeća materijalna prava koja se u pravilu namiruju iz Državnog proračuna:

#### 1. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, odnosno mjesečne karte.

#### 2. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Zaposlenik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosima, kako su određeni temeljem kolektivnih ugovora.

#### 3. Pomoći za slučaj smrti, smrti člana uže obitelji, invalidnosti, neprekidnog bolovanja duže od 90 dana

Zaposlenik ima pravo na pomoći u slučaju invalidnosti, a obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju smrti zaposlenika, dok zaposlenik ostvaruje pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji kao i bolovanja dužeg od 90 dana u iznosima utvrđenima sukladno kolektivnim ugovorom.

Navedeni iznosi pomoći iz stavka 1. nisu oporezivi.

#### 4. Dar djetetu do 15 godina starosti

Zaposlenik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti prigodom Dana svetog Nikole sukladno kolektivnom ugovoru, a u visini koja se određuje posebnom odlukom Vlade Republike Hrvatske.

#### 5. Ostale nagrade

Zaposlenik ima pravo na ostale prigodne nagrade i primanja u iznosima koje Fakultet po poreznim propisima može isplatiti zaposleniku kao neoporeziv, a koji se isplaćuje u visini utvrđenoj posebnim propisima što ih donosi Vlada Republike Hrvatske.

#### 6. Jubilame nagrade

Zaposlenik ima pravo na nagradu za određeni broj godina provedenih bez prekida na radu u javnim službama. Nagrada iz prvog stavka ove točke isplaćuje se iz sredstava Državnog proračuna.

#### 7. Pravo na dnevnice

Zaposlenik ima pravo na dnevnice za vrijeme službenog izbivanja s rada, u visini određenoj općim aktom.

#### 8. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

### Članak 84.

Sredstva za navedene namjene iz članka 83. ovog Pravilnika osiguravaju se u Državnom proračunu i u slučaju nemogućnosti isplate od strane nadležnog ministarstva, Fakultet nije dužan snositi navedene troškove.



#### **4. Dodatak plaći**

##### **Članak 85.**

Dodatak plaći može se isplatiti zaposleniku zbog povećanih radnih opterećenja ili osvarenja izuzetnih rezultata rada iz vlastitih sredstava Fakulteta na temelju posebne odluke dekana.

## **XII. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 86.**

Zaposlenik ne smije bez odobrenja dekana za svoj račun ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koje obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).

Zaposlenici su dužni pri preuzimanju posla za druge pravne osobe postupati sukladno etičkim načelima prihvaćenim u akademskoj zajednici, odnosno Etičkom kodeksu Sveučilišta u Zagrebu i drugim pravnim propisima koji uređuju rad izvan matične ustanove.

Fakultet može opozvati dano odobrenje poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost zaposlenika**

#### **Članak 87.**

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu Fakultetu, dužan je nastalu štetu naknaditi.

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

### **2. Odgovornost poslodavca**

#### **Članak 88.**

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Fakultet je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Načini prestanka ugovora o radu**

### **Članak 89.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i zaposlenik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom zaposlenika i Fakulteta,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 90.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu treba biti sklopljen u pisanom obliku.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 91.**

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i zaposlenik, na način propisan zakonom.

#### **3.1. Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 92.**

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok utvrđen Zakonom o radu u slučaju:

- prestanka potrebe rada zaposlenika iz razloga koji proizlaze iz procesa rada (poslovno uvjetovani otkaz),
- nemogućnosti zaposlenika da obavlja svoje redovite poslove radi određenih trajnih osobnih razloga, koji ga onemogućuju obavljati redovite poslove radnog mjesta na koje je raspoređen (osobno uvjetovani otkaz),
- iz razloga kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika).
- 

#### **Članak 93.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Fakultet ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

#### **Članak 94.**

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora uzeti u obzir okolnosti na strani zaposlenika kao trajanje radnog odnosa, životnu dob, invalidnost i obveze uzdržavanja koje terete zaposlenika.

#### **Članak 95.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan pisanim putem upozoriti zaposlenika na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavljanja povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od čelnika Fakulteta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, Fakultet je dužan omogućiti zaposleniku iznošenje obrane, osim ako s obzirom na okolnosti nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

### **3.2. Redoviti otkaz zaposlenika**

#### **Članak 96.**

Zaposlenik može redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od mjesec dana ne navodeći za to razlog.

### **3.3. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 97.**

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštovanja 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 objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 98.**

Osobitom teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 97. Pravilnika smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- neopravdani izostanak s posla više od tri dana uzastopce,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili opojnih droga utvrđuje posebnim uređajima i prema propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine Fakulteta,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima zaposlenik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
- zloupotreba bolovanja,
- i u drugim slučajevima teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice.

#### **Članak 99.**

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

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

### **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 100.**

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

### **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

#### **Članak 101.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Fakultet mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačanje njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu, određenim zakonom.

#### **Članak 102.**

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u radnom prostoru Fakulteta, za vrijeme radnog vremena.

Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na posljednju adresu koju je zaposlenik prijavio Fakultetu.

Ako zaposlenik odbije primiti odluku ili je posljednja адреса koju je prijavio pogrešna, dostava se izvršava isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta.

Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

### **3.6. Otkazni rok**

#### **Članak 103.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok utvrđuje se u duljini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i dulji otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

#### **Članak 104.**

Zaposleniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 103. Pravilnika.

#### **Članak 105.**

Za vrijeme otkaznog roka, zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada deset sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 106.**

Ako zaposlenik na zahtjev Fakulteta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Fakultet mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Članak 107.**

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

### **4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 108.**

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

Ako zaposlenik prihvati ponudu danu od strane Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se treba izjasniti u roku od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem zaposlenik može od Fakulteta tražiti 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.

### **5. Savjetovanje**

#### **Članak 109.**

Fakultet je dužan o namjeri da otkáže nekom zaposleniku ugovor o radu izvijestiti Sindikat i savjetovati se sa Sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

### **6. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 110.**

Zaposleniku kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

#### **Članak 111.**

Visina otpremnine određuje se u skladu sa zakonom.

#### **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBEVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **1. Zaštita prava zaposlenika pred poslodavcem i sudska zaštita**

###### **Članak 112.**

Zaposlenik koji smatra da mu je od strane Fakulteta povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Fakulteta ostvarenje tog prava.

Ako Fakultet u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka radi ostvarenja prava, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti zaposlenik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju zaposleniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednjoj adresi koju je zaposlenik prijavio.

Ako zaposlenik odbije primiti odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio pogrešna, dostavljanje se izvršava isticanjem na oglasnoj ploči Fakulteta.

Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

###### **Članak 113.**

Nezavisno od postupka za zaštitu prava, zaposlenik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od nadređenog zaposlenika ili suradnika, uputit će pritužbu osobi ovlaštenoj posebnom odlukom od strane dekana, koja će ga odmah obavijestiti o pristigloj pritužbi i koju će u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti dekanu potrebne mjere.

Radi održavanja dobrih odnosa u radnoj sredini, od svakog se zaposlenika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Fakulteta protiv drugog zaposlenika ili Fakulteta, tražiti posredovanje nadređenog zaposlenika ili dekana.

#### **XV. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU**

##### **1. Skupovi zaposlenika**

###### **Članak 114.**

Najmanje dva puta godišnje moraju se održati skupovi zaposlenika u cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Fakulteta.

Skupove zaposlenika saziva dekan u dogovoru s povjerenikom najzastupljenijeg sindikata i s predstavnikom zaposlenika u Fakultetskom vijeću.

## **2. Predstavnik zaposlenika u organu poslodavca**

### **Članak 115.**

U Fakultetskom vijeću jedan član Fakultetskog vijeća treba biti predstavnik zaposlenika.

Način izbora predstavnika zaposlenika u Fakultetskom vijeću utvrđuje se posebnom odlukom.

## **3. Ovlaštenja sindikata**

### **Članak 116.**

Sindikati koji su ustrojeni na Fakultetu štite i promiču interese zaposlenika:

- 1) savjetovanjem,
- 2) suodlučivanjem,
- 3) pregovorima s čelnikom Fakulteta o svim pitanjima važnima za položaj zaposlenika.

Predstavnici sindikata imaju pravo uvida u dokumentaciju vezano uz obračunavanje i uplatu doprinosa zaposlenicima.

### **3.1. Obveza savjetovanja prije donošenja odluke**

#### **Članak 117.**

Dekan se mora, prije donošenja važne odluke za položaj zaposlenika savjetovati s predstavnicima sindikata koji su ustrojeni na Fakultetu i dostaviti im podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj zaposlenika.

Osobito su važne odluke o:

- 1) donošenju pravilnika o radu,
- 2) planu, razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu,
- 3) prenošenju ugovora na novog poslodavca,
- 4) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjenama u organizaciji i načinu rada,
- 6) planu godišnjih odmora,
- 7) rasporedu radnog vremena,
- 8) naknadama za izume i tehnička unapređenja.

### **3.2. Suodlučivanje**

#### **Članak 118.**

Samo se uz prethodnu suglasnost čelništva određenog sindikata može donijeti odluka o otkazu sindikalnom povjereniku podružnice određenog sindikata na Stomatološkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu.

Sindikalni povjerenik određenog sindikata, ustrojenog na Fakultetu mora dati svoju prethodnu suglasnost na odluke o:

- 1) otkazu zaposleniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanku invalidnosti te otkazu zaposleniku s invaliditetom,
- 2) otkazu zaposleniku starijem od šezdeset godina,
- 3) prikupljanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o zaposlenicima,
- 4) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama Zakona o radu.

## XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 119.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

### Članak 120.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.

### Članak 121.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

### Članak 122.

Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primjeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.



Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Stomatološkog fakulteta dana 15. rujna 2010., a primjenjuje se od 24. rujna 2010. godine.