

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**TEKSTILNO – TEHNOLOŠKI FAKULTET**  
**Zagreb, Prilaz Baruna Filipovića 28a**  
**OIB: 43097527965**

**PRAVILNIK O RADU**

**Zagreb, 23. ožujak 2016.**

**Dekanica:**

**Prof.dr.sc. Sandra Bischof**

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14) i članka 77. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno-tehnološkog fakulteta iz Zagreba, Prilaz baruna Filipovića 28a (u daljnjem tekstu: Poslodavac), osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca, dekanica prof.dr.sc. Sandra Bischof, nakon savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, jer nije utemeljno Radničko vijeće, donijela je dana 23. ožujka 2016.

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

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze zaposlenika Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno – tehnološkog fakulteta (dalje u tekstu: zaposlenik) i Sveučilišta u Zagrebu Tekstilno – tehnološkog fakulteta kao Poslodavca (dalje u tekstu: Poslodavac), a pobliže se uređuje:

- opće odredbe,
- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti zaposlenika,
- osposobljavanje i stručno usavršavanje,
- radno vrijeme,
- odmor i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaća, naknada plaće i ostala materijalna prava zaposlenika,
- izumi i tehnička unapređenja zaposlenika,
- zabrana natjecanja zaposlenika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- prijelazne i završne odredbe.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili drugim Zakonima, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugačije određeno.

(3) Pravo je i dužnost zaposlenika upoznati se s odredbama ovog Pravilnika na način što će Poslodavac učiniti Pravilnik dostupnim na uvid u Kadrovskoj službi i na mrežnim stranicama Poslodavca.

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

## **Članak 2.**

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama Poslodavca osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Zaposlenik je obvezan posao iz stavka 1. ovog članka obavljati savjesno i stručno, pridržavajući se propisa, pravila struke i propisanih odnosno zadanih rokova, u skladu s načelom javnosti, ne koristeći ga radi osobnog probitka.
- (4) Zaposlenik je dužan u svom radu koristiti nova saznanja i kontinuirano raditi na usvajanju i primjeni suvremenih dostignuća u okviru svoje struke te se, sukladno mogućnostima i potrebama rada, trajno stručno usavršavati.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

## **Članak 3.**

- (1) Rad kod Poslodavca organiziran je kroz ustrojstvene jedinice kojima rukovodi predstojnik, predsjednik, i/ili rukovoditelj (dalje u tekstu: voditelj).
- (2) Voditelj ustrojstvene jedinice dužan je organizirati proces rada u ustrojstvenom dijelu kojim rukovodi, u skladu s propisima i općim aktima Poslodavca te uputama dekana i ovlaštenih zaposlenika, u skladu s prirodom i vrstom rada.
- (3) Voditelj ustrojstvene jedinice iz stavka 1. ovoga članka odgovoran je, u granicama svojih ovlaštenja, za kvalitetno izvršenje poslova unutar ustrojstvene jedinice kojom rukovodi.
- (4) Voditelj ustrojstvene jedinice iz stavka 1. ovog članka dužan je Poslodavcu podnijeti prijavu radi utvrđivanja povrede obveze iz radnog odnosa za koju postoji osnovana sumnja da ju je počinio zaposlenik njegove ustrojstvene jedinice.

## **Članak 4.**

- (1) Zaposlenik je dužan izvršavati naloge voditelja ustrojstvene jedinice.
- (2) Zaposlenik je dužan odbiti izvršenje naloga koji je nezakonit ili čije bi izvršenje bilo u suprotnosti pravilima struke, odnosno čije bi izvršenje moglo izazvati veću štetu ili čije bi izvršenje predstavljalo kazneno djelo te o tome obavijestiti osobu nadređenu voditelju koji mu je dodijelio nalog.
- (3) Zaposlenik kojemu je naređeno izvršenje naloga s obilježjima iz st. 2. ovog članka, dužan je postupiti na sljedeći način:

a) upozoriti davatelja naloga da je nalog nezakonit, da bi izvršenje naloga bilo protivno pravilima struke, da bi izvršenje naloga moglo izazvati veću štetu ili da bi izvršenje naloga predstavljalo kazneno djelo;

b) u slučaju ponavljanja naloga, zahtijevati od davatelja naloga pisanu potvrdu o ponavljanju naloga s preciznim sadržajem naloga i potpisom davatelja naloga;

c) ako nalog bude potvrđen, zaposlenik će o tome obavijestiti osobu neposredno nadređenu davatelju naloga i ako nalog ne zahtijeva počinjenje kaznenog djela, izvršiti nalog.

(4) Zaposlenik ne odgovara za štetu koja nastane izvršenjem naloga ako je postupio u skladu sa stavkom 3. ovog članka.

(5) Zaposlenik ne smije izvršiti nalog čije bi izvršenje predstavljalo kazneno djelo iako je nalog ponovljen jer u protivnom odgovara zajedno s osobom koja je nalog izdala.

### **Članak 5.**

(1) U slučaju nastupanja izvanrednih okolnosti zaposlenik je obavezan privremeno, dok te okolnosti traju, obavljati i druge poslove za koje nije sklopio ugovor o radu, ali za koje je osposobljen.

(2) Izvanrednim okolnostima iz prethodnoga stavka smatraju se osobito: viša sila, zamjena odsutnog zaposlenika ili zaposlenika koji privremeno obavlja druge poslove, obavljanje poslova nepopunjenog radnog mjesta, privremeno povećanje odnosno smanjenje opsega rada, zastoj u obavljanju određenih poslova, kvar na sredstvu rada i slično.

(3) Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka koji traju duže od mjesec dana potreban je pismeni pristanak zaposlenika.

(4) Za vrijeme privremenog obavljanja drugih poslova zaposlenik ima pravo na plaću utvrđenu za poslove koje privremeno obavlja, ukoliko je ona za zaposlenika povoljnija.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 6.**

(1) Osim općih uvjeta za prijam zaposlenika u radni odnos, Pravilnikom kojim se uređuje ustroj Poslodavca (u daljnjem tekstu: Pravilnik o ustroju), propisuju se posebni uvjeti za prijam u radni odnos zaposlenika na pojedino radno mjesto (određeni stupanj obrazovanja odnosno stručna sprema i struka, radni staž u struci, posebne stručne vještine i znanja, posebna zdravstvena sposobnost i dr.).

(2) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o ustroju određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa zaposlenikom koji udovoljava traženim uvjetima.

(3) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

### **Članak 7.**

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

### **Članak 8.**

(1) Za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj za znanstveno-nastavna, nastavna, umjetničko-nastavna i suradnička radna mjesta temeljem odluke Fakultetskog vijeća, a za nenastavno osoblje temeljem odluke dekana.

(2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se u dnevnom tisku, u Narodnim novinama, na internetskoj stranici Poslodavca, na službenom internetskom portalu za radna mjesta Europskoga istraživačkog prostora, te na druge načine u skladu s drugim propisima.

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

(4) Rok prijave na natječaj teče od posljednjeg dana objave u tisku i internetskim stranicama iz stavka 2. ovog članka.

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

(6) Zasnivanje radnog odnosa za znanstveno-nastavna, nastavna, umjetničko-nastavna, suradnička i stručna radna mjesta regulirano je posebnim zakonom, propisima i internim aktima Poslodavca.

### **Članak 9.**

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

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

### **Članak 10.**

- (1) Prije donošenja odluke o izboru Poslodavac može izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti kandidata, potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se natječaj raspisuje.
- (2) Provjeru sposobnosti kandidata obavlja ovlaštena osoba ili povjerenstvo za izbor koje imenuje dekan odnosno osoba koju on pismeno ovlasti.
- (3) Provjera se može provesti putem razgovora, izrade pisanog uratka, testiranja, anketiranja ili na drugi odgovarajući način.
- (4) Na nedopuštena pitanja iz stavka 3. ovog članka ne mora se odgovoriti.
- (5) Odredbe ovog članka ne odnose se na znanstveno-nastavna, nastavna, umjetničko-nastavna, suradnička i stručna radna mjesta na koje se primjenjuju odredbe posebnih zakona, propisa i internih akata Poslodavca.

### **Članak 11.**

- (1) Poslodavac je obvezan od dana protoka roka prijave na natječaj provesti odabir ili ne provede izbor i donijeti odluku u pisanom obliku, i u roku od petnaest dana od dana donošenja odluke, obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (2) Za znanstveno-nastavna, nastavna, umjetničko-nastavna, suradnička i stručna radna mjesta rokovi iz stavka 1. ovog članka uređuju se posebnim zakonima, propisima i internim aktima Poslodavca.

### **Članak 12.**

- (1) O potrebi prijama u radni odnos za znanstveno-nastavna, nastavna, umjetničko-nastavna, suradnička i stručna radna mjesta, kao i za ostala radna mjesta odluku donosi dekan, u okviru slobodnih radnih mjesta predviđenih Pravilnikom o ustroju i raspoloživim financijskim sredstvima Državnog proračuna Republike Hrvatske.
- (2) Prije raspisivanja natječaja, potrebno je za svaki prijam u radni odnos pribaviti suglasnost Sveučilišta u Zagrebu.

### **Probni rad**

### **Članak 13.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci.
- (3) Probni rad prati i ocjenu donosi neposredni voditelj osim u slučaju ako je posebnom odlukom Poslodavca drugačije odlučeno.

(4) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

(5) Osobe koje se zapošljavaju na određeno vrijeme primaju se uz obvezni probni rad u trajanju od mjesec dana, samo u slučaju kada je predviđeno trajanje radnog odnosa dulje od četiri mjeseca.

#### **Članak 14.**

(1) Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

(2) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 15.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu kojeg sklapaju zaposlenik i Poslodavac.

#### **Članak 16.**

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Poslodavca i zaposlenika dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

#### **Članak 17.**

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

(2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to

potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

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

(8) Poslodavac je dužan zaposleniku na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

### **Članak 18.**

(1) Kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje privremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, osoba se raspoređuje na poslove radnog mjesta u okviru kojeg su se pojavili privremeni poslovi odnosno privremeno povećao opseg poslova.

## **Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu**

### **Članak 19.**

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

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,



8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz st. 1. toč. 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

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

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

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

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

## **Članak 20.**

(1) Zaposlenici se raspoređuju na radna mjesta sukladno Pravilniku o ustroju, uz pripadajuće koeficijente složenosti poslova, u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i o tome im se izdaje odluka.

(2) Mjesto rada utvrđuje se ugovorom o radu.

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

### **Obveze Poslodavca i zaposlenika u zaštiti života i zdravlja**

## **Članak 21.**

(1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i raditi na unaprjeđenju zaštite na radu.

(2) Radi sprečavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprečavanja nastanka materijalne štete, Poslodavac je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe, podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, zaštite okoliša sukladno odredbama posebnog zakona.

(3) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja

zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja, te općim aktima Poslodavca.

(4) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla kojeg zaposlenik obavlja.

## **Članak 22.**

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

(2) Zaposlenik je dužan upoznati se s uvjetima radnog mjesta i eventualnim opasnostima, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.

(3) Zaposlenik je dužan upozoriti nadređenog voditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje zaposlenika.

(4) Zaposlenik je dužan pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada upozoriti Poslodavca na tjelesne nedostatke, invalidnost ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice opasne po život ili zdravlje zaposlenika ili njegov okoliš.

(5) Zaposlenik je dužan ovladati znanjima iz područja zaštite na radu u mjeri potrebnoj za siguran rad.

(6) Zaposlenik je dužan podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

## **Članak 23.**

(1) Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada i koji je izložen izvorima opasnosti i štetnim utjecajima, uputiti zaposlenika na zdravstveni pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada sukladno propisima iz područja zaštite na radu.

(2) Prilikom utvrđivanja popisa radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, izvorima opasnosti i štetnim utjecajima na radu, Poslodavac će također utvrditi vrstu pregleda i rokove u kojima se zaposlenici moraju periodički upućivati na preglede dok rade na ovim poslovima ili se premještaju na druge poslove u okviru ustanove.

(3) Ako se zaposlenik iz neopravdanih razloga dva puta ne odazove na pregled iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može pokrenuti postupak redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika.

## **Zaštita privatnosti zaposlenika**

### **Članak 24.**

- (1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.
- (3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.
- (4) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (5) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

### **Članak 25.**

- (1) U Kadrovskoj službi Poslodavca se za svakog zaposlenika prikupljaju i vode podatci sukladno važećim propisima o evidencijama u području rada.
- (2) Zaposlenik je dužan Poslodavcu dostaviti podatke utvrđene evidencijama iz stavka 1. ovog članka kao i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (korištenje prava po osnovi trudnoće, statusa roditelja, statusa posvojitelja, profesionalne bolesti, ozljede na radu, profesionalne nesposobnosti za rad, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnosti i slično).
- (3) Podatke iz stavka 2. ovog članka Poslodavac unosi u evidenciju iz odgovarajuće dokumentacije na temelju posebnih propisa, a zaposlenik je u tu svrhu Poslodavcu obavezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju i isprave.
- (4) Svaku promjenu podataka iz stavka 2. ovog članka, koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata i isprava, zaposlenik je dužan prijaviti Kadrovskoj službi Poslodavca odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.
- (5) Ukoliko zaposlenik ne prijavi Poslodavcu promjenu podataka sukladno stavku 4. ovog članka, Poslodavac se oslobađa odgovornosti za eventualne štetne posljedice koje bi mogle nastupiti u vezi s navedenim propustom zaposlenika.

## **IV. OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE**

## **Članak 26.**

(1) Poslodavac je dužan u skladu s mogućnostima i potrebama rada omogućiti zaposleniku osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Zaposlenik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada osposobljavati se i usavršavati za rad.

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

## **Članak 27.**

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti i način kojim se zaposlenicima omogućava osposobljavanje i stručno usavršavanje (u daljnjem tekstu: usavršavanje), u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

## **Članak 28.**

(1) Usavršavanje zaposlenika podrazumijeva usavršavanje radnih sposobnosti u okviru istog stupnja stručnog obrazovanja (stručne spreme), odnosno kvalifikacije koju zaposlenik ima.

(2) Vrste usavršavanja zaposlenika predviđene ovim Pravilnikom su:

a. seminari, tečajevi, treninzi, savjetovanja, predavanja, konzultacije, stručni posjeti, studijska putovanja, forumi, kongresi, konferencije i sl., što ih organiziraju druge organizacije i institucije u zemlji ili inozemstvu,

b. osposobljavanje i usavršavanje za rad na osobnom računalu,

c. osposobljavanje za rad na siguran način i drugo.

(3) Zaposlenici se mogu uputiti na usavršavanje ako program usavršavanja obuhvaća materiju iz područja djelatnosti koju obavlja Poslodavac, a koja je od interesa za Poslodavca, jer bi takvim usavršavanjem zaposlenik mogao uspješnije i stručnije obavljati poslove, odnosno ako je cilj usavršavanja upoznavanje novih metoda rada što će koristiti zaposleniku pri obavljanju njegovih poslova i zadataka.

(4) Zaposlenici upućeni na usavršavanje imaju pravo na naknadu plaće i ostalih troškova sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

(5) Odluku o upućivanju zaposlenika na usavršavanje donosi dekan.

## **Članak 29.**

(1) Temeljna obveza zaposlenika je uspješan završetak usavršavanja.

(2) Ukoliko zaposlenik ne završi usavršavanje ili ga ne završi u ugovorenom roku, obavezan je Poslodavcu vratiti cjelokupan iznos troškova usavršavanja.

(3) Zaposlenik je dužan Kadrovskoj službi Poslodavca dostaviti pisani dokaz o završetku usavršavanja.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 30.**

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac (pripravnost).

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

### **Puno i nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

(2) Puno radno vrijeme zaposlenika iznosi 40 sati tjedno.

(3) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenima dužim od 40 sati tjedno. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima. Plaća i druga materijalna prava zaposlenika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(4) Zaposlenici mogu sklopiti ugovor o radu s više pravnih osoba u najduljem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, uz pismenu suglasnost Poslodavca kod kojeg ostvaruje puno radno vrijeme.

(5) Posebnim kolektivnim ugovorom rješavaju se prava zaposlenika koji imaju dva ugovora o radu, od kojih je jedan s Poslodavcem izvan sustava znanosti i visokog obrazovanja, a koja se odnose na plaću, uvjete rada, radno vrijeme i slično.

(6) Obveze zaposlenika koji rade nepuno radno vrijeme proporcionalno se smanjuju.

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

### **Članak 32.**

(1) Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme zasniva se u slučaju da:

1. opseg posla ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom,

2. se radi o radu na radnim mjestima na kojima opseg rada zahtijeva rad s punim radnim vremenom, a na njima radi zaposlenik skraćeno radno vrijeme te Poslodavac svoje potrebe za radom do punog radnog vremena zadovoljava radom zaposlenika s nepunim radnim vremenom,

3. se radi o povećanju opsega posla koji se ne može obaviti s postojećim brojem zaposlenika, a obujam povećanja posla nije takav da iziskuje potrebu zaposlenja novog zaposlenika s punim radnim vremenom.

### **Raspored radnog vremena**

### **Članak 33.**

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(2) Na određenim poslovima, ukoliko to zahtijeva priroda posla, tjedno radno vrijeme može biti raspoređeno na šest (6) radnih dana, od ponedjeljka do subote, na način da ukupan broj sati tjednog radnog vremena ostane nepromijenjen.

(3) Dnevno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od osam (8) sati, osim u slučaju iz stavka 2. ovog članka.

(4) Početak radnog vremena utvrđuje se u vremenu od 7.30 do 8.30 sati, a završetak u vremenu od 15.30 do 16.30 sati (klizno radno vrijeme).

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, na određenim poslovima je zbog prirode posla moguć drukčiji raspored početka i završetka radnog vremena, o čemu pisanim putem odlučuje dekan.

(6) Kod Poslodavca postoji i smjensko radno vrijeme i rad u turnusima, ovisno o nastavnom planu i satnici nastave.

(7) Radno vrijeme zaposlenika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

(8) Ako je radno vrijeme raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(9) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjeseca dana niti duže od jedne godine, te tako utvrđen raspored radnog vremena mora odgovarati zaposlenikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(10) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno najviše do 60 sati tjedno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

(11) Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(12) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 10. ovog članka, ali ukupan fond sati, uključujući prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

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

(14) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme zaposlenika već odgovara njegovom punom odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom zaposleniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog zaposlenika.

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

(16) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad, ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

(17) Dekan mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 34.**

(1) Ako priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između Sindikalne podružnice Poslodavca i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(7) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke ustrojstvene jedinice Poslodavca.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 35.**

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

(2) Popis poslova i opseg skraćivanja radnog vremena utvrđuju se posebnim propisom.

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

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 36.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev



Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Odluku o prekovremenom radu zaposlenika donosi dekan na prijedlog voditelja ustrojstvene jedinice, sukladno osiguranim financijskim sredstvima za isplatu u tekućoj godini.

### **Smjenski rad**

#### **Članak 37.**

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

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

(3) Ako je dnevno radno vrijeme organizirano u smjenama, ono se odvija u periodičnim izmjenama u dvije smjene (prijepodnevna i poslijepodnevna smjena).

### **Evidencija o zaposlenicima i radnom vremenu**

#### **Članak 38.**

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni, na način propisan posebnim pravilnikom.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka vodi se u Kadrovskoj službi Poslodavca.

#### **Članak 39.**

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu.

(2) Evidencija o radnom vremenu sadrži podatke određene posebnim pravilnikom.

(3) Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se mjesečno i Poslodavac ju je dužan voditi uredno, razumljivo i ažurno za svaki radni dan u mjesecu.

(4) Evidencija se vodi za svaku ustrojstvenu jedinicu Poslodavca i ovjerava je voditelj ustrojstvene jedinice.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 40.**

(1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik ne može koristiti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.

(4) Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora na način propisan stavkom 1. ovog članka, Poslodavac –može pisanim putem, uz prethodno savjetovanje sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, odrediti drugačije vrijeme korištenja odmora od propisanog.

### **Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada**

#### **Članak 41.**

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

(2) Zaposlenik ne smije raditi više od šesnaest sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i slično).

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 42.**

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi u dane tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg radnog tjedna.

(3) Ako se tjedni odmor ne može koristiti na način iz stavka 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.

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

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

(6) Iznimno, zaposlenicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz st. 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 43.**

(1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

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

(4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

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

### **Članak 44.**

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje zaposlenik ima pravo utvrđuje se na način da se najnižem propisanom broju dana godišnjeg odmora iz članka 43. ovog Pravilnika dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

1. prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti ..... 5 radnih dana

- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine odnosno završen preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij ili

specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti.....	4 radna dana
- poslovi prvostupnika (ili VŠS).....	3 radna dana
- poslovi SSS (gimnazija, srednje strukovno obrazovanje).....	2 radna dana
-ostali poslovi.....	1 radni dan

2. prema dužini radnog staža:

- od 6 do 12 godina .....	3 radna dana
- od 12 do 18 godina.....	4 radna dana
- od 18 do 24 godine.....	5 radnih dana
- od 24 do 30 godina.....	6 radnih dana
- od 30 do 36 godina.....	7 radnih dana
- preko 36 godina.....	8 radnih dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima :

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 god. starosti.....	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju.....	3 radna dana
- osobi s invaliditetom.....	3 radna dana

4. prema uvjetima rada :

- zaposlenici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada .....	3 radna dana
---	--------------

ukoliko kolektivnim ugovorom ili drugim propisom nije drugačije utvrđeno.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana niti manje od četiri tjedna, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

(3) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme kod Poslodavca raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

### Članak 45.

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

(2) Prekidom rada u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ne smatra se privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada.

#### **Članak 46.**

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45.-stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 44. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

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

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

#### **Članak 47.**

(1) Zaposlenik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

(2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Poslodavcem.

(3) Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana prije njegovog planiranog korištenja.

(4) 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, osim ako se zaposlenik i Poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(5) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(6) Zaposlenik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora koji nije koristio, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(7) Iznimno od odredbe stavka 6. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili

korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, a u slučaju da mu Poslodavac to nije omogućio, zaposlenik ga ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 48.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava zaposlenike.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

(3) Zaposlenici godišnji odmor koriste, u pravilu, tijekom ljetnog raspusta.

(4) Zaposlenika se mora najkasnije petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

#### **Članak 49.**

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

(2) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

(3) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristiti će naknadno, prema sporazumu s Poslodavcem.

(4) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

#### **Članak 50.**

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### **Članak 51.**

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

(2) Ako zaposlenik zbog potrebe posla nije bio u mogućnosti iskoristiti u cijelosti ili djelomice godišnji odmor do 30. lipnja slijedeće godine, Poslodavac mu može na temelju

njegovog obrazloženog pisanog zahtjeva isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(3) Visina naknade iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće zaposlenika u prethodna tri mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 52.**

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset (10) radnih dana u sljedećim slučajevima:

1. sklapanja braka..... 5 radnih dana
2. rođenja djeteta..... 5 radnih dana
3. smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka..... 5 radnih dana
4. smrti brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika..... 2 radna dana
5. selidbe u istom mjestu stanovanja..... 2 radna dana
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja..... 4 radna dana
7. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja.....3 radna dana
8. nastupanja na kulturnim i športskim priredbama.....1 radni dan
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. .... 2 radna dana
10. elementarne nepogode.....5 radnih dana
11. darivanja krvi..... 2 radna dana
12. ostali opravdani razlozi.....do 2 radna dana

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

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

(4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

(5) Pravo na plaćeni dopust odobrava Poslodavac na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenika.

(6) O opravdanosti razloga iz st. 1., t. 12. ovog članka odlučuje Poslodavac.

### **Članak 53.**

(1) Zaposlenik kojemu se isplaćuje plaća iz sredstava Državnog proračuna Republike Hrvatske ima pravo na plaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih u ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni studijski dopust za razdoblje od najviše jedne godine od dana odobrenja plaćenog studijskog dopusta.

(3) Plaćeni studijski dopust u trajanju do mjesec dana zaposleniku odobrava Poslodavac, dok plaćeni studijski dopust u trajanju duljem od mjesec dana zaposleniku odobrava Poslodavac uz prethodno pozitivno mišljenje Fakultetskog vijeća.

(4) Naknada plaće zaposleniku kojemu se isplaćuje plaća iz sredstava Državnog proračuna Republike Hrvatske za razdoblje trajanja plaćenog studijskog dopusta određuje se u visini prosječne plaće koja je zaposleniku isplaćena u prethodna tri mjeseca.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 54.**

(1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

### **Dopust za školovanje**

#### **Članak 55.**

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

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

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



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

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

### **Članak 56.**

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

### **Članak 57.**

(1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između Poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz st. 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan st. 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

### **Članak 58.**

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

### **Članak 59.**

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava,

Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

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

#### **Članak 60.**

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

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

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

#### **Članak 61.**

(1) 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 povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(2) Ako zaposlenik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposlenik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

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

#### **Članak 62.**

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

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

(3) Zaposleniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

(4) Zabrana iz stavka 3. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

### **Članak 63.**

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

### **Članak 64.**

(1) Zaposlenik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenju ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

(4) U sporu između Poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

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

### **Članak 65.**

(1) Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost

od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz st. 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz st. 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost Sindikalne podružnice Poslodavca.

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

(5) Ako Sindikalna podružnica Poslodavca uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz st. 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

#### **Članak 66.**

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

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

#### **Članak 67.**

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

### **IX. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 68.**

Za izvršeni rad kod Poslodavca zaposlenik ima pravo na plaću.

#### **Članak 69.**

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

(2) Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni odnosno trećoj smjeni.

(3) Za rad u dane blagdana odnosno neradnih dana utvrđenih zakonom zaposlenik ima pravo na povećanu plaću.

#### **Članak 70.**

(1) Osnovna plaća zaposlenika povećat će se za:

- 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti,

- 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovog članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

#### **Članak 71.**

(1) Poslodavac može svim ili pojedinim zaposlenicima isplatiti položajni ili stimulativni dodatak na plaću ovisno o rezultatima poslovanja Poslodavca i zalaganju zaposlenika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati dodatka na plaću donosi Poslodavac.

(2) Zaposlenicima za poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu, a obavljaju te poslove iznad normiranih vrijednosti, Poslodavac će isplatiti povećanu plaću, razmjerno opsegu i prirodi tih poslova uzimajući u obzir kvalitetu izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupnju samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinosu poslovnom ugledu Poslodavca i odnos prema Poslodavcu i strankama i studentima. Odluku o isplati toga dijela donosi Poslodavac.

(3) Povećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom Poslodavca može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

#### **Članak 72.**

Za vrijeme pripravničkog odnosno vježbeničkog staža pripravnik, odnosno vježbenik ima pravo na 70 % plaće radnog mjesta za kojeg se pripravnik osposobljava.

#### **Članak 73.**

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

(2) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuju se po doznaci proračunskih sredstava za plaće.

(3) Zaposlenik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

(4) Poslodavac je dužan na pismeni zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu iz plaće (kredit, uzdržavanje, sindikalna članarina, osiguranje i slično).

#### **Članak 74.**

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

1. godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog obrazovanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
5. obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
6. zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
7. drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(2) Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje najmanje u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

(3) Za dane kada zaposlenik ne radi rada zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće od 70% osnovice utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju.

#### **Članak 75.**

(1) Poslodavac je dužan najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iznosa iz ovoga članka su ovršne isprave.

#### **Članak 76.**

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

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

(3) Plaća zaposlenika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

## **Materijalna prava zaposlenika**

### **Članak 77.**

(1) Ostala materijalna prava zaposlenika kao što su naknade troškova prijevoza na posao i s posla, naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknade za korištenje godišnjeg odmora, božićnice, jubilarne nagrade, dara djetetu do 15 godina starosti, potpore zbog invalidnosti, potpore za slučaj smrti, potpore u slučaju smrti člana uže obitelji, zbog neprekidno bolovanja dužeg od 90 dana, dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, terenskog dodatka, naknade za odvojeni život od obitelji ili otpremnine prilikom odlaska zaposlenika u mirovinu, uređuju se sukladno važećem kolektivnom ugovoru, a isplaćuju se u skladu s osiguranim sredstvima iz Državnog proračuna.

(2) Ovisno o financijskom poslovanju Poslodavac može odlučiti da se pojedina materijalna prava zaposlenika isplate iz vlastitog prihoda Poslodavca, najviše u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku.

## **X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 78.**

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

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

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

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

### **Članak 79.**

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

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

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

### **Članak 80.**

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

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

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

### **Članak 81.**

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

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

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

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

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

### **Članak 82.**

(1) Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

### **Članak 83.**

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.



(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 84.**

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora zaposlenik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 85.**

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

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

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

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

#### **Članak 86.**

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

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

#### **Članak 87.**

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

#### **Članak 88.**

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

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

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

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

##### **Članak 89.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. brisanjem Poslodavca iz registra nadležnog sukladno posebnim propisima,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada zaposlenik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako Poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore,
5. sporazumom zaposlenika i Poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

#### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

##### **Članak 90.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

#### **Otkaz ugovora o radu**

##### **Članak 91.**

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

#### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

##### **Članak 92.**

(1) Poslodavac 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),
- ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

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

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

(5) Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 93.**

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

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

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

### **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### **Članak 94.**

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

### **Neopravdani razlozi za otkaz**

#### **Članak 95.**

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

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

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

### **Postupak prije otkazivanja**

#### **Članak 96.**

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

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

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

#### **Članak 97.**

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **Otkazni rok**

#### **Članak 98.**

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

(4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 99.**

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

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz st. 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

(4) zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

(6) 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 100.**

- (1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz st. 1. ovoga članka zaposlenik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.
- (4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem zaposlenik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja 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 Poslodavac, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **Savjetovanje sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca o otkazu**

### **Članak 101.**

- (1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnoj podružnici Poslodavca te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.
- (2) Sindikalna podružnica Poslodavca dužno je u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavca. Sindikalna podružnica Poslodavca mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.
- (3) Ako se Sindikalna podružnica Poslodavca ne očituje o namjeravanoj odluci Poslodavca smatra se da nema primjedbi na odluku.
- (4) Odluka o otkazu bez prethodnog savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca je ništava.

## **Otpremnina**

### **Članak 102.**

- (1) Zaposlenik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Odlukom o otkazu ugovora o radu utvrđuje se i iznos otpremnine koja ne može biti manja, a niti ukupno veća od Zakonom utvrđenog iznosa.

### **Kolektivni višak zaposlenika**

#### **Članak 103.**

(1) Ako bi kod Poslodavca u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje 20 zaposlenika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenika.

(2) U višak zaposlenika iz st. 1. ovoga članka ubrajaju se zaposlenici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom Poslodavca i zaposlenika na prijedlog Poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz st. 1. ovoga članka, Sindikalnoj podružnici Poslodavca u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom zaposlenika, broju ukupno zaposlenih zaposlenika, broju, zvanju i poslovima zaposlenika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih zaposlenika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja zaposlenika te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška zaposlenika.

(4) Tijekom postupka savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, Poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom zaposlenika.

(5) O provedenom savjetovanju iz st. 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz st. 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje Sindikalne podružnice Poslodavca, ako mu je ono dostavljeno.

(6) Sindikalna podružnica Poslodavca može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i Poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz st. 5. ovoga članka.

### **Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška zaposlenika**

#### **Članak 104.**

(1) Zaposlenicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od 30 dana od dana dostave obavijesti o provedenom savjetovanju sa Sindikalnom podružnicom Poslodavca nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz st. 1. ovoga članka, Poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim

zaposlenicima koji su utvrđeni viškom za još najduže 30 dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa zaposlenika.

### **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

#### **Članak 105.**

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

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

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

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

### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 106.**

(1) Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

(2) Osoba iz st. 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

(3) Zaposlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanjima o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim položajem i interesima na način utvrđen Zakonom o radu.

### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 107.**

(1) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

(2) Ako se zaposlenik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika, koju je zaposlenik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član zaposlenikovog kućanstva.

(3) Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću zaposlenici Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena zaposleniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.



## **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 108.**

- (1) Zaposlenik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od 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.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika.

### **Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije**

#### **Članak 109.**

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi zaposlenika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (3) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: 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, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(6) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 110.**

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### **Članak 111.**

(1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### **Članak 112.**

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### **Članak 113.**

(1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

#### **Članak 114.**

(1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

(3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### **Članak 115.**

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je zaposlenika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 116.**

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

#### **Članak 117.**

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

(2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

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

### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 118.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Sindikalne podružnice Poslodavca i Poslodavca,

kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

#### **Članak 119.**

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

#### **Članak 120.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca Klasa: 011-03/12-01/1, Ur.broj: 251-68-02/1-12-1, Zagreb, od 12. listopada 2012. godine.

#### **Članak 121.**

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

**DEKANIČA:**

Prof. dr. sc. Sandra Bischof

Klasa: 110-03/16-01/1  
Urbroj: 251-68-01/1-16-1

Ovaj Pravilnik je objavljen i stupio na snagu 31.03.2016.

Rukovoditeljica odsjeka u središnjoj  
službi

Sanja Miletić, dipl. iur.