

Na temelju članka 16. st. 1. t. 6. Statuta Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu (rujan 2016.), a u vezi s člankom 26. Zakona o radu (NN 93/14), Fakultetsko vijeće Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu na 11. sjednici u 28. akademskoj godini, održanoj dana 27. rujna 2017. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava radnika; zabrana natjecanja radnika s poslodavcem; naknada štete; prestanak ugovora o radu te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu (dalje u tekstu: FFRZ)

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

Članak 2.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) FFRZ je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(3) Evidencija iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

(4) FFRZ je dužan u elektroničku bazu podataka upisati podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim propisima i odlukama nadležnih tijela.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos na FFRZ, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o unutarnjem ustroju na Fakultetu filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu.

Članak 4.

(1) Kad se na FFRZ ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom iz reda nastavnog osoblja, Dekan FFRZ donosi prijedlog o potrebi zasnivanja radnog odnosa a konačnu odluku donosi Fakultetsko vijeće FFRZ. Odluka sadrži tekst natječaja, uvjete i Povjerenstvo od tri člana za provedbu natječajnog postupka.

(2) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom iz reda nenastavnog osoblja FFRZ donosi Dekan FFRZ

(3) Tekst natječaja iz Odluke objavljuje se na web stranicama i oglasnim pločama HZZ, na web stranici FFRZ te u Narodnim novinama u roku od osam dana od dana njenog donošenja.

(4) FFRZ može odlučiti da se oglas o zasnivanju radnog odnosa objavi i u dnevnom tisku, osim za radnike iz reda nastavnog osoblja.

Članak 5.

(1) Nakon provedbe postupka za zasnivanje radnog odnosa s nastavnikom i/ili suradnikom, na temelju Izvješća Povjerenstva, Fakultetsko vijeće FFRZ odlučit će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

(2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa sa radnikom iz reda nenastavnog osoblja FFRZ, odluku donosi Dekan FFRZ, na temelju izvješća Povjerenstva za provedbu postupka.

(3) Ako prijavi na objavljeni oglas nisu priložene sve isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, FFRZ će pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u roku od tri dana od primitka poziva dostavi potrebne isprave.

(4) Nepravovremene prijave i prijave kojima nakon traženja FFRZ ne budu u roku priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

(5) O ishodu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Članak 6.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

(2) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo.

(3) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. brzina i točnost obavljanja određenih radnih postupaka, sposobnost pronalaženja i otklanjanja kvara na računalnom sustavu ili drugom stroju, provjera znanja stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja određenog posla i sl.).

(4) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik. Zapisnik i prijedlog Povjerenstva dostavljaju se Dekanu FFRZ na daljnje postupanje kako je opisano člankom 5. ovog Pravilnika.

Članak 7.

(1) S izabranom osobom koja želi zasnovati radni odnos, radni odnos se zasniva sklapanjem ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (dalje: ZR) ili kolektivnim ugovorima (dalje: KU) nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivni ugovorom ili Pravilnikom.

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(4) Poslodavac s istim radnikom 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 o radu mora navesti.

(5) 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 radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili KU. Ograničenje se ne odnosi na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(7) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 5. ovog članka.

(8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR ili ako radnik nastavi raditi na FFRZ i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(9) FFRZ je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

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

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

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

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;

- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora; FFRZ će radniku za svaku kalendarsku godinu izdati Odluku o korištenju godišnjeg odmora;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno FFRZ, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo; FFRZ će radniku izdati odluku o plaći i mjesečni obračun plaće sukladno propisima;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 9.

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

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti FFRZ o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 11.

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, FFRZ može uputiti radnika na liječnički pregled.

(2) Troškove liječničkog pregleda snosi FFRZ.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 12.

(1) FFRZ 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 radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima te naravi posla koji se obavlja.

(2) FFRZ je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 13.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZR ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Dekan ili osoba koju Dekan za to posebno opunomoći.

Članak 14.

Dekan je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 15.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 16.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, FFRZ može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 17.

- (1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika FFRZ imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom, KUr ili Pravilnikom nije drukčije ureden postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.
- (3) Članovi povjerenstva iz stavka 2. ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.
- (4) U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka imenuju se u pravilu radnici FFRZ, a iznimno osobe koje nisu zaposlene na FFRZ.

Članak 18.

- (1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 19.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 20.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, FFRZ može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.
- (3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz ZR i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 21.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Dekana ili druge ovlaštene osobe FFRZ, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Dekan.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Dekan.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili na mjestu koje je odabrao radnik.

(4) Nastavnicima i suradnicima se u radno vrijeme ubraja vrijeme održavanja predavanja, seminara, vježbi, konzultacija, priprema za nastavu, ispita, ocjenjivanja seminarskih radova, mentorstva, ocjenjivanja i obrane diplomskih radova studenata te vrijeme stručnog i znanstvenog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe nastavnog i znanstvenog rada, znanstveni rad, sudjelovanje u radu tijela FFRZ i Sveučilišta te povjerenstava koja oni imenuju.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti FFRZ o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 23.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 24.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev FFRZ dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava FFRZ da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno KU, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjestopedeset sati godišnje.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave FFRZ pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, KU, ugovorom o radu i odlukom Dekana.
- (4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje FFRZ pisanom odlukom.

- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdesetosam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (9) Nejednaki raspored radnog vremena može se KU urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdesetpet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (10) Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (11) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (12) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (13) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (14) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.
- (15) FFRZ mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena KU, FFRZ je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika 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. ovoga 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 KU i da radnik dostavi Dekanu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) FFRZ je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

Noćni rad

Članak 27.

(1) Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadesetdva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena, redovito tijekom jednog dana, radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 28.

(1) FFRZ ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje i život ili zdravlje djeteta.

Rad u smjenama

Članak 29.

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

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

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

Članak 30.

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

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

(3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi FFRZ.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 31.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

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

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, KU ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 32.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 33.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom KU ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 34.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) KU ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

Članak 35.

- (1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo određuje se tako da se na početnih osamnaest radnih dana dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:
 - 1) dužina radnog staža radnika:
 1. od 2 do 4 godine – 3 radna dana;
 2. od 4 do 6 godina - 4 radna dana;
 3. od 6 do 12 godina - 5 radna dana;
 4. od 12 do 18 godina - 6 radna dana;
 5. od 18 do 24 godine - 7 radna dana;
 6. od 24 do 30 godina - 8 radnih dana;
 7. od 30 do 35 godina - 9 radnih dana;
 8. preko 35 godina - 10 radnih dana,
 - 2) zdravstveno stanje radnika:

radnik invalid rada i radnik s utvrđenim invaliditetom te tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 3 radna dana,
 - 3) socijalne prilike radnika:
 1. samohrani roditelj djeteta mlađeg od deset godina - 2 radna dana;
 2. roditelj, posvojitelj i skrbnik djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana;
 3. roditelj, posvojitelj ili skrbnik za svako dijete do petnaest godina - 2 radna dana,
 - 4) složenost poslova propisanih Pravilnikom o unutarnjem ustroju:
 1. radnik na poslovima za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 radnih dana;
 2. radnik na poslovima za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 radna dana;
 3. radnik na poslovima za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana;
 4. radnik na poslovima za koje je uvjet srednja stručna sprema – 2 dana;
 5. ostali radnici – 1 dan.

(2) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka manji od broja dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo prema članku 34. ovoga Pravilnika, radnik u svakom slučaju ima pravo na godišnji odmor u trajanju određenom člankom 34. ovoga Pravilnika.

(3) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, radnik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

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

Članak 36.

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

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 37.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 38.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 34. i 35. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, obavljanje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 39.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 38. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 38., radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Ako FFRZ radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogući korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 40.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 41.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, FFRZ je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima, od kojih je jedan dio kolektivni godišnji odmor u ljetnom razdoblju (srpanj/kolovoz) u neprekidnom trajanju od najmanje dva tjedna, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, a jedan dio u zimskom razdoblju (prosinac) kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Dekan može odlučiti o dodatnom korištenju kolektivnog godišnjeg odmora i izvan naprijed navedenog razdoblja.

(2) Drugi dio godišnjeg odmora radnik može koristiti u više dijelova. Radnik je dužan poslati pisanunu zamolbu za korištenjem preostalih dana godišnjeg odmora pročelniku ili voditelju najmanje sedam dana prije početka korištenja. Temeljem njegove pisane zamolbe, suglasnosti pročelnika ili voditelja i Glavnog tajnika te odobrenje Dekana radniku se izdaje odluka o korištenju dijela godišnjeg odmora, koja se dostavlja radniku najmanje tri dana prije početka korištenja dijela godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 43.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dana godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 42. ovog Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 42. ovog pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 44.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Dekan u skladu s ovim Pravilnikom.

(2) Dekan prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja nakon savjetovanja s Glavnim tajnikom do kraja travnja tekuće godine, a plan godišnjih odmora utvrđuje te o rasporedu korištenja obavještava radnike do kraja svibnja tekuće godine.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoloživ radnicima.

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

Plaćeni dopust

Članak 45.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka - 5 radna dana;
- rođenje djeteta - 5 radna dana;
- smrt člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh, maćeha, posvojenik, posvojitelj) - 5 radna dana;
- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) - 2 radna dana;
- selidbu u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana;
- selidbu u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana;
- teške bolesti člana uže obitelji - 3 radna dana;
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika - 5 radna dana;
- pojedino dobrovoljno davanje krvi – 2 radna dana.

(2) Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od najviše deset radnih dana godišnje.

(4) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 46.

(1) Nastavno i nenastavno osoblje ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te za sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova i međunarodnih organizacija.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje, usavršavanje i sudjelovanje, u skladu s odlukom Dekana.

(3) Nastavnom osoblju plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana odobrava Dekan, a plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od mjesec dana može odobriti Dekan uz prethodno pozitivno mišljenje Fakultetskog vijeća o potrebi i mogućnosti korištenja plaćenog dopusta.

(5) Plaćeni dopust nenastavnom osoblju odobrava Glavni tajnik uz prethodnu suglasnost Dekana.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

(1) Dekan može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana radniku odobrava Dekan, a neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od mjesec dana radniku može odobriti Dekan uz prethodno pozitivno mišljenje Fakultetskog vijeća o potrebi i mogućnosti korištenja neplaćenog dopusta.

3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako ZR ili KU nije drukčije određeno.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

(1) FFRZ ne smije odbiti zaposliti ženu, otkazati joj ugovor o radu zbog njezine trudnoće ili joj za vrijeme trajanja radnog odnosa ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, osim na njezin prijedlog.

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

(3) Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, FFRZ je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(4) Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

(5) Ako FFRZ nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istoga stavka te se zaposlenica vraća na poslove na kojima je prethodno radila temeljem ugovora o radu.

Članak 49.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, FFRZ ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.
- (2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.
- (3) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije petnaest dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
- (4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 50.

- (1) Nakon proteka rodiljnog, 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, radnik 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, FFRZ je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (2) FFRZ je dužan radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.
- (3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog 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 RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 51.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti FFRZ 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) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- (4) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka FFRZ ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka. Zabrana ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 52.

- (1) Radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, FFRZ mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Ako FFRZ nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.
- (3) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.

(4) Radnik 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 53.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, FFRZ je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, FFRZ je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je FFRZ poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, FFRZ radniku može otkazati ugovor o radu.

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

Članak 54.

FFRZ mogu otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Članak 55.

Ako radničko vijeće nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 56.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 54. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 57.

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

IX. PLAĆE

Članak 58.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom odlukom o plaći kojom se utvrđuje osnovni koeficijent.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(3) U smislu stavka 4. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, razumijeva plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu i odluke isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(5) Odredba ugovora o radu, KU, ovog Pravilnika ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Članak 59.

(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 radnik ima pravo na uvećanu plaću i to:

1. za otežane uvjete rada – 5% do 20%, ovisno o stupnju otežanosti uvjeta rada, a prema odluci Dekana;

2. za prekovremeni rad - 50%;

3. za noćni rad - 40%;

4. za smjenski rad – 10%

5. za rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi - 35%.

(2) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti (mr.sc.), odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti (dr. sc.).

(3) Ako se rad radnika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 60.

(1) FFRZ može svima ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja FFRZ i zalaganju radnika pri ostvarivanju tih rezultata. Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Dekan.

(2) Radnicima koji uz poslove za koje imaju sklopljen ugovor o radu obavljaju i neke druge dodatne poslove, FFRZ može isplatiti uvećanu plaću, razmjerno obujmu i naravi dodatnih poslova koje obavljaju. Odluku o isplati toga dijela plaće donosi Dekan.

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

Članak 61.

Plaća pripravnika iznosi sedamdeset posto od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 62.

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

(2) Ako KU ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Članak 63.

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

(2) Ako FFRZ na dan dospelosti ne isplate plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti. Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 64.

(1) Za razdoblja u kojima zaposlenim ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili KU, radnik ima pravo na punu naknadu plaće.

(2) Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, KU ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 65.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće od osamdesetpet posto osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 66.

- (1) Radnici su dužni izjasniti se o vrsti prijevoza koju koriste za dolazak i povratak s posla potpisivanjem izjave.
- (2) Radniku se ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, a iznos karte se utvrđuje isključivo temeljem pravovaljanog računa.
- (3) Ako nije organiziran međumjesni prijevoz, odnosno ako radnik kojem organizirani međumjesni prijevoz omogućava redovit dolazak na posao i povratak s posla umjesto mjesnog i međumjesnog prijevoza koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, FFRZ radniku može, ako mu je to povoljnije, isplatiti naknadu u visini od 0,75 kuna po prijeđenom kilometru. Radnik naknadu troška prijevoza ostvaruje predajom ispunjenog i potpisanog formulara na kojem evidentira prijeđene kilometre za dolaske na posao i povratke s posla, najkasnije posljednjeg dana u mjesecu. Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuju se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba.
- (3) FFRZ će radniku nadoknaditi troškove prijevoza u visini za FFRZ najpovoljnijeg troška prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Potpore

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana te nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika, utvrđene pravomoćnim rješenjem u visini iznosa koje FFRZ prema poreznim propisima mogu kao neoporezive isplatiti radniku.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini 50% iznosa utvrđenog u st. 1. ovog članka.

Dar djetetu do petnaest godina starosti

Članak 69.

Radnik ima pravo na dar djetetu do petnaest godina starosti u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Prigodne nagrade

Članak 70.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu (božićnica, uskrsnica, naknada za godišnji odmor, prigodne godišnje nagrade i sl.) u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža

Članak 71.

Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

Dnevnica

Članak 72.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u ukupnom iznosu i prema odredbama utvrđenim KU, sukladno uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Terenski dodatak

Članak 73.

(1) Radnik ima pravo na terenski dodatak u zemlji i inozemstvu u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

(2) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 75.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji FFRZ prema poreznim propisima mogu kao neoporeziv isplatiti radniku.

Članak 76.

Ovisno o financijskom poslovanju FFRZ, Dekan može odlučiti da se pojedina materijalna prava radnika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja FFRZ, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavljaju FFRZ (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati Dekan, a Dekanu odobrenje iz stavka 1. daje Fakultetsko vijeće.

(3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, FFRZ može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(4) Pravo FFRZ iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je Dekan saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa radnik Dekana pismeno obavijestio da se bavi obavljanjem određenih poslova, a Dekan od njega nije zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

Članak 78.

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

2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 79.

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

(2) Naknadu iz stavka 1. ovog članka FFRZ je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca, a visina naknade se usklađuje s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 80.

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

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da FFRZ ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

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

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

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

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

Članak 82.

(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 83.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio FFRZ, dužan je FFRZ naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 84.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, FFRZ je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 85.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navrší šezdesetpet godina života i petanest godina mirovinskog staža, osim ako se FFRZ i radnik drukčije ne dogovore (u slučaju produljenja ugovora o radu temeljem odluke Sveučilišta u Zagrebu)
4. sporazumom radnika i FFRZ;
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 86.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati FFRZ i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 88.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika);
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Članak 89.

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

Članak 90.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, FFRZ mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 91.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, FFRZ je dužan radnika pisano upozoriti na obveze 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 FFRZ da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, FFRZ je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od FFRZ da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 92.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

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

Članak 94.

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

Članak 95.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, FFRZ je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od FFRZ da to učini.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 96.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 97.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe i tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv FFRZ zbog povrede zakona, drugog propisa, KU ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, uznemiravanje na radnom mjestu ili seksualno uznemiravanje ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ili Sveučilišta, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz radniku u znanstveno-nastavno, nastavnom ili suradničkom zvanju (nastavno osoblje)

Članak 98.

- (1) O otkazu nastavniku odlučuje Dekan na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i Fakultetskog vijeća.
- (2) Ako smatra da je zbog utvrđivanja važnih činjenica i donošenja zakonite odluke potrebno, Dekan može odlučiti da se i odluka o otkazu ugovora o radu suradniku i radniku donese na temelju izvješća i prijedloga istražnog povjerenstva i Fakultetskog vijeća.
- (3) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima tri člana.
- (4) Dekan imenuje istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka za svaki pojedini slučaj donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka se imenuje s liste članova istražnog povjerenstva, koju na početku mandata Dekana utvrđuje Fakultetsko vijeće na prijedlog Dekana i na kojoj se nalaze tri radnika u znanstveno-nastavnom ili nastavnom zvanju i dva radnika u suradničkom zvanju.
- (6) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka utvrđuje sve činjenice važne za donošenje odluke o otkazu ugovoru o radu, te predlaže Dekanu donošenje odluke.
- (7) Istražno povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka Dekanu podnosi pisano izvješće o utvrđenim činjenicama, provedenim dokazima i prijedlogu odluke u roku od osam dana od dana imenovanja povjerenstva.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 99.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik. FFRZ mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 100.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (2) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

(3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 101.

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

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo manje od jedne godine;
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo neprekidno jednu godinu;
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo neprekidno dvije godine;
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo neprekidno pet godina;
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo neprekidno deset godina;
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na FFRZ proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je na HS proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u trajanju polovice od otkaznog roka utvrđenog u stavcima 1. i 2. ovog članka.

Članak 102.

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

Članak 103.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog posla.

Članak 104.

Ako radnik 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 105.

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

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

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

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od FFRZ zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik 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 FFRZ, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 106.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu FFRZ je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima

propisanim zakonom, ako je na FFRZ utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako na FFRZ djeluje sindikat koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

Otpremnina

Članak 107.

(1) Radnik kojem FFRZ otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa na FFRZ.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada na FFRZ.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 108.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici FFRZ odlučuje Dekan, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti Dekan.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 109.

(1) Odluke o pravima i obvezama radnika FFRZ, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima FFRZ, za radnog vremena.

(2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio FFRZ i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi FFRZ. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu primio odrasli član radnikovog kućanstva.

(3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči FFRZ. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku. Glavni tajnik će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 110.

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

(2) Ako FFRZ u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno FFRZ nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje bilo koji KU.

(5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 111.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži zaposlenje na FFRZ.
- (5) FFRZ je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 112.

- (1) FFRZ štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. FFRZ ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika FFRZ prema studentima ili drugim osobama s kojima radnici FFRZ dolaze u dodir tijekom njihovog rada na FFRZ.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da FFRZ radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 111. stavka 2. ovog Pravilnika koje za ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.
- (6) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 113.

- (1) Dekan je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik), koji je osim njega ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: pritužba).
- (3) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima FFRZ, odnosno predani novim radnicima FFRZ prilikom sklapanja ugovora o radu i objavljeni na intranetskoj stranici FFRZ te će na taj način biti dostupni svim radnicima.
- (3) Povjerenik je dužan, 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.
- (4) Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i Dekan.

Članak 114.

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

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

(3) Povjerenik 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.

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

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

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

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 115.

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

(2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

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

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

Članak 116.

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

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

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;

2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena;

3. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

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

(3) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, a u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 117.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će 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.

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

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

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa; 2. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;

3. redoviti otkaz ugovora o radu;

4. izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

1. pisano upozorenje;

2. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove na FFRZ;

3. raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove na FFRZ;

4. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za FFRZ,;

5. prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za HS;

6. pokretanje postupka popravljivanja odnosno naknade štete.

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

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

Članak 118.

(1) Dekan će nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 117. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 117. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 117. stavka 4. ovog Pravilnika.

(2) Dekan u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 116. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 119.

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

Članak 120.

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

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka i u slučaju iz članka 119. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, a objavljuje se i na internetskim stranicama FFRZ.

KLASA: 602-04/17-01
URBROJ: 552/14-17-292
U Zagrebu, 27. rujna 2017.



Dekan
Fakulteta filozofije i religijskih znanosti
Sveučilišta u Zagrebu

Ivan Koprek
prof. dr. sc. Ivan Koprek

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Sveučilišta u Zagrebu
dana 12. 10. 2017. godine te je stupio na snagu dana 20. 10. 2017. godine.