

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14), u daljnjem tekstu: Zakon) i sukladno članku 20. Statuta Medicinskog fakulteta u Rijeci - pročišćeni tekst od 28. rujna 2010. godine, (u daljnjem tekstu: Statut), a po provedenom obveznom savjetovanju sukladno članku 150. Zakona o radu, dekan Fakulteta, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) na Medicinskom fakultetu u Rijeci (u nastavku teksta: Poslodavac), uređuje:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće,
- izumi i tehnička unapređenja radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- zaštitu dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije.

Ovaj Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

U ovom Pravilniku određene imenice radnik, zaposlenik, navedene su u muškom rodu, a koriste se kao neutralne za muški ili ženski rod.

Članak 2.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako posebnim Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ne prestane na način određen Zakonom o radu odnosno Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o zasnivanju radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja ili posebnim zakonom.

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 mora navesti.

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 kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz st. 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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.

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

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca nakon isteka vremena za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, temeljem Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (članak 97.), može se produžiti zbog rodiljnog i roditeljskog dopusta, duže bolesti zaposlenika ili drugog člana njegove uže obitelji, obavljanja specijalizacije ili drugog opravdanog razloga.

Oblik ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

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

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

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

Članak 9.

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

1. ugovornim stranama 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 radnik 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik 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 radnik, 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 radnik ima pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 10.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Pravilnikom o ustrojstvu radnih mjesta.

Članak 11.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 12.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj oglašava se sukladno odredbama kolektivnih ugovora i zakona.

Rok za podnošenje prijave na javni natječaj iznosi 8 dana od dna objave, ako drugačije nije određen posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Izbor kandidata

Članak 13.

O zasnivanju radnog odnosa, za nenastavna radna mjesta, odlučuje dekan na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 14.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor će se raskinuti.

Članak 15.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 16.

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 radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 17.

Osobni podaci radnika 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.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti ili 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 i javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Članak 18.

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

Poslodavac i osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 19.

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.

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

Članak 20.

Trudnoj radnici, radnici 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.

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 21.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik 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.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 22.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

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

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

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

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 23.

Radnik 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.

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.

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

Članak 24.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 25.

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

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

Članak 26.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, 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, 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 radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac 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 o radu.

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

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.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 27.

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, poslodavac 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.

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

Ako je Poslodavac 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, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća/sindikata.

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

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 28.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji 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.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 29.

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

VI. PROBNI RAD I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 30.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Provjera se može obavljati kao audicija, putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

U slučaju negativnog rezultata provjere, ne može se donijeti odluka o izboru.

Članak 31.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 32.

Probni rad može trajati najdulje :

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet Razina 1., 2. i 3.
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet Razina 4.1 i 4.2;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet Razina 6. i
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet Razina 7. i 8.

(Razine su propisane člankom 8. Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru:

- Razina 1: osnovno obrazovanje;
- Razina 2: strukovno osposobljavanje;
- Razina 3: jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje;
- Razina 4.1: trogodišnje strukovno obrazovanje;
- Razina 4.2: gimnazijsko srednjoškolsko obrazovanje; četverogodišnje i petogodišnje strukovno srednjoškolsko obrazovanje;
- Razina 5: stručni studiji završetkom kojih se stječe manje od 180 ECTS bodova; strukovno specijalističko usavršavanje i osposobljavanje; programi za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanog radnog iskustva;
- Razina 6: sveučilišni preddiplomski studiji; stručni preddiplomski studiji;
- Razina 7: sveučilišni diplomski studiji; specijalistički diplomski stručni studiji; poslijediplomski specijalistički studiji;
- Razina 8.1: poslijediplomski znanstveni magistarski studiji;
- Razina 8.2: poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studiji; obrana doktorske disertacije izvan studija)

Članak 33.

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.

Članak 34.

Ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana probni rad može se produljiti najdulje onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, o čemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu.

Članak 35.

Dekan ili od dekana ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu istodobno će odrediti povjerenstvo.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka, sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Članak 36.

Ocjena povjerenstva iz članka 35. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 37.

Ako povjerenstvo iz članka 35. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili od dekana ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka predviđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 38.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

Pripravnici

Članak 39.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Suradnici u suradničkom zvanju ne smatraju se pripravnicima.

Članak 40.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

Odluku o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme s pripravnikom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 41.

Priglavnički staž traje najduže 1 (jednu) godinu.

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac. Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.

Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca.

Osobe na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 42.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 43.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik 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.

Puno radno vrijeme

Članak 44.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako za takav rad dobije pisanu suglasnost Poslodavca.

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

Raspored radnog vremena

Članak 45.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Poslodavac.

O odluci iz prijašnjeg stavka Poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 46.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Članak 47.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz st. 1. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako za takav rad dobije pisanu suglasnost Poslodavca.

Članak 48.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 49.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Iznimno od st. 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 50.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

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

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Rad u smjenama

Članak 51.

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

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 52.

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

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 53.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 54.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi subotom i nedjeljom.

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

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz st. 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Pravo na godišnji odmor

Članak 55.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Članak 57.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi slijedećih kriterija:

A. Prema složenosti poslova

- | | |
|--|--------|
| - poslovi za koje je uvjet Razina 8.2. obrazovanja | 5 dana |
| - poslovi za koje je uvjet završena Razina 7. obrazovanja | 4 dana |
| - poslovi za koje je uvjet završena Razina 5. i 6. obrazovanja | 3 dana |
| - poslovi Razine 4.1. i 4.2 | 2 dana |
| - ostali poslovi | 1 dan |

Navedene Razine u skladu su sa Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru.
(članak 32. Pravilnika o radu)

B. Temeljem dužine radnog staža

- | | |
|----------------------------------|--------|
| - od 6 do 12 godina radnog staža | 3 dana |
|----------------------------------|--------|

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| - od 12 do 18 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 18 do 24 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 24 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - od 30 do 36 godina radnog staža | 7 dana |
| - preko 36 godina radnog staža | 8 dana |

C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 7 (sedam) godina starosti | 1 dan |
| - samohranom roditelju djeteta do 15 (petnaest) godina starosti | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju | 3 dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 dana |

Za određivanje dužine godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka za tekuću godinu, uzimaju se u obzir činjenice koje su nastupile do 31. prosinca prethodne kalendarske godine.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 radnih dana.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 58.

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

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznimno radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 59.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, te subote i nedjelje ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Iznimno od odredbe st. 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a od tog dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način utvrđen ovim Pravilnikom, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 60.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće 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 61.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 62.

Ako radnik 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 radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Godišnji odmor se može koristiti i izvan termina određenog odlukom dekana uz pismenu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojbene jedinice odnosno rukovoditelja službe.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 63.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, na način da radnici godišnji odmor u pravilu koriste od 15. srpnja do 31. kolovoza, te od 15. prosinca do 15. siječnja.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, godišnji odmor će koristiti istodobno temeljem sporazuma poslodavaca. Ukoliko se takav sporazum poslodavaca ne postigne, radnik će koristiti godišnji odmor prema svom zahtjevu.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Ako je pravo iz prethodnog stavka drugačije propisano kolektivnim ugovorom primjenjuje se pravo povoljnije za radnika.

Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Članak 64.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

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, 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 65.

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

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja ili unuka	5 dana
- smrt roditelja bračnog druga	2 dana
- smrt brata ili sestre	2 dana
- smrt djeda ili bake	2 dana
- selidbu u mjestu stanovanja	2 dana
- selidbu u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 dana

- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 dana
- dobrovoljno darivanje krvi 2 dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka 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 s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku i za svako darivanje krvi – od kojih 1 dan koristi na dan darivanja krvi, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Studijski dopusti

Članak 66.

Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

Članak 67.

Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.

Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.

Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine.

Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti Poslodavca, dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.

Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi kod Poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Poslodavcu nadoknaditi sve troškove.

Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 68.

Zaposleniku u znanstveno-nastavnom zvanju docenta, izvanrednog, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 godina neprekidnog rada u znanstveno-nastavnom zvanju i na radnom mjestu u istoj ustanovi.

Ako zaposlenik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je Poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 69.

Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:

- upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada
- korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebni su u radu na programu ili projektu
- suradnje na projektu.

Članak 70.

U slučaju polaganja specijalističkog ispita, obrane doktorata, stručnih i drugih ispita, odlaska na kongrese, simpozije, savjetovanja i sl. radniku se može odobriti plaćeni dopust do 15 radnih dana.

Članak 71.

Radnicima koji su u postupku stjecanja specijalizacije, može se odobriti plaćeni dopust.

Članak 72.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 73.

Odluku o plaćenom dopustu uz pismenu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojbene jedinice odnosno rukovoditelja službe donosi dekan.

Neplaćeni dopust

Članak 74.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Odluku o neplaćenom dopustu uz pismenu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojbene jedinice odnosno rukovoditelja službe donosi dekan.

IX. PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 75.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom i kolektivnim ugovorom.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 76.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 77.

Poslodavac 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.

Ako Poslodavac 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, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 2. ovoga članka je ovršna isprava.

Pravo na uvećanu plaću

Članak 78.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na uvećanu plaću.

Dodatak za uspješnost na radu

Članak 79.

Dodatak na uspješnost na radu se može isplatiti od prihoda ostvarenih na tržištu. Način raspodjele i kriteriji za isplatu bit će propisan posebnim Pravilnikom.

Naknada plaće

Članak 80.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Zabrana prijeboja

Članak 81.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 82.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

Materijalna prava radnika regulirana su kolektivnim ugovorima.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 84.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

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

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

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

Izum koji je u vezi s djelatnošću Poslodavca

Članak 85.

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

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

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

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 86.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Prava Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

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

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 87.

Poslodavac 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 poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

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

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 88.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 89.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 90.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četvrtine) radnikove plaće.

Regresna odgovornost radnika

Članak 91.

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

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 92.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini ~~prestanka~~ ugovora o radu

Članak 93.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 94.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 96.

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) ako 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 roku (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku).

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu Ugovora o radu, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 97.

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati i iz razloga kada nastavniku ili suradniku, koji je imao sklopljen ugovor o radu sa Poslodavcem i zdravstvenom ustanovom, ugovor o radu prestane u zdravstvenoj ustanovi, bez obzira na razlog prestanka ugovora.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže 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 98.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 99.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 100.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 101.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 102.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku 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.

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

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 103.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja 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 Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 104.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

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

Kolektivni višak radnika

Članak 105.

Ako bi kod Poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem / sindikatom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom Poslodavca i radnika na prijedlog Poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću/sindikatu u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem / sindikatom, Poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem / sindikatom, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća / sindikata, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće / sindikat može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i Poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 106.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti o provedenom savjetovanju s radničkim vijećem / sindikatom nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 107.

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

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

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

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

Članak 109.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu ili odbije primiti odluku iz prijašnjeg stavka, odluka se dostavlja preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o otkazu se ističe na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca.

Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka dostavljena radniku što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 110.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac 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 Poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 111.

Zahtjev za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje dekan ili od dekana ovlaštena osoba.

XVI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 112.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od slijedećih 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 nasljeđa, 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.

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, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 113.

Dekan je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Dekan ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, 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.

Ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka dužne su provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja. U vezi s pritužbom mogu saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 114.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sačiniti zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba te sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku, u kojoj će: utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 115.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik 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.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik 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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

XVII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 116.

Svi radnici odgovaraju za povrede svojih radnih obveza što uključuje i stegovnu odgovornost.

Povrede radnih obveza mogu biti:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,

- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavješćavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla,
- nepodnošenje putnog, naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja,
- pušenje u prostorijama i okućnici Poslodavca,
- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanka s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Poslodavca,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika Poslodavca,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena,
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika,
- sva druga postupanja radnika koja izrijeком nisu navedena a koja su suprotna odredbama zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Poslodavcu, narušavanje ugleda Poslodavca ili ometanje postupka rada.

Za sve navedeno radniku se može izreći pisano upozorenje ili može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom ovim Pravilnikom i Zakonom.

Ako je neko od navedenih ponašanja uzrokovalo pokretanje kaznenog postupka, kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu smatra se donošenje pravomoćne presude kojom se utvrdi krivnja za kazneno djelo.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i kolektivnih ugovora.

Članak 118.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu.

Članak 119.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, klasa:003-05/11-02/04, ur.broj:2170-24-01-11-2 od 28. ožujka 2011. godine.

Članak 120.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na mrežnim stranicama Poslodavca.



DEKAN

Tomislav Rukavina
Prof. dr. sc. Tomislav Rukavina, dr. med.

Pravilnik o radu objavljen je dana 02. prosinca 2015. godine na mrežnim stranicama Medicinskog fakulteta u Rijeci, te stupa na snagu dana 10. prosinca 2015. godine.

TAJNICA FAKULTETA



Nataša Cikuša
Nataša Cikuša, dipl. iur.

KLASA: 003-05/15-02/06
UR.BROJ: 2170-24-01-15-2
Rijeka, 02. prosinac 2015. godine