

Na temelju članka. 26. stavak 1. i članka 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23; u daljnjem tekstu: ZOR) i sukladno članku 30. Statuta Medicinskog fakulteta u Rijeci (KLASA: 007-05/23-01/03, URBROJ: 2170-1-42-01-23-1 od 17.04.2023.) dekan Fakulteta, po provedenom obveznom savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom prema članku 150. i 153. Zakona o radu i uz prethodnu suglasnost Fakultetskog vijeća danoj na II. sjednici održanoj u elektronskom obliku od 10. studenoga do 14. studenoga 2023., dana 14. studenoga 2023. donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU SVEUČILIŠTA U RIJECI, MEDICINSKOG FAKULTETA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi zaposlenika Medicinskog fakulteta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Poslodavac), te pravila rada i ponašanja kod Poslodavca.
- (2) Radnik u smislu odredaba ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Medicinski fakultet u Rijeci kao poslodavca.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na rukovodeće osobe i sve ostale radnike koji su sklopili ugovore o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s punim, nepunim radnim vremenom i skraćenim radnim vremenom i koji rad obavljaju u sjedištu Poslodavca te na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (4) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod.
- (5) Izrazi radnik i zaposlenik u smislu ovog Pravilnika koriste se u istom svojstvu.

Članak 2.

- (1) Pitanja u vezi s radom koja nisu uređena ovim Pravilnikom regulirana su Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje.
- (2) 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 ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.
- (3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu, odredbi važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, takve odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što je utvrđeno ovim Pravilnikom, na ta se prava neposredno primjenjuju odredbe tog zakona, kolektivnog ugovora i/ili drugog propisa.

II. TEMELJNA PRAVA I OBEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 3.

- (1) Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i zakonito i prema uputama Poslodavca ili osobe ovlaštene od Poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada.
- (2) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, ovog Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika,

disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

- (3) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza za sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok gospodarske prilike to dopuštaju.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi dekan, odnosno osoba koja ga zamjenjuje ili koju on ovlasti.
- (2) Poslodavac Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustroju radnih mjesta Medicinskog fakulteta u Rijeci samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Članak 5.

- (1) Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom ili s određenim računalnim programom i dr.).
- (2) U slučaju iz stavka 1. Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Članak 6.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Članak 7.

- (1) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako posebnim Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Pravilnikom i/ili važećim Zakonom o radu odnosno Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

- (1) Iznimno, može se sklopiti ugovor o radu 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.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz st. 2. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o

tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

- (5) Iznimno od st. 2. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine u slijedećim slučajevima:
1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije, te
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 10.

- (1) 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.
- (2) Istekom roka od tri godine iz st. 3. i 4. prethodnog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (3) 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.
- (4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

- (1) Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ispunjava i posebne uvjete utvrđene Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/22) i Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustroju radnih mjesta Medicinskog fakulteta u Rijeci.
- (2) Odluku o izboru radnika na znanstveno-nastavno i suradničko radno mjesto donosi Fakultetsko vijeće Poslodavca, sukladno Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti te općim aktima Sveučilišta u Rijeci i Poslodavca.
- (3) Za sklapanje ugovora o radu s osobom izabranom na jedno od radnih mjesta iz stavka 1. ovog članka nadležan je dekan.
- (4) Odluku o izboru radnika i zasnivanju radnog odnosa za radna mjesta u stručnim službama donosi dekan, koji je nadležan i za sklapanje ugovora o radu s izabranim radnikom.
- (5) Poslodavac može ugovor o radu sklopiti samo s radnikom koji ispunjava uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta u Rijeci i Poslodavca.
- (6)

Članak 12.

- (1) Na zahtjev radnika zaposlenih na znanstveno – nastavnim i suradničkim radnim mjestima rokovi za izbor i reizbor na radno mjesto ne teku za vrijeme trajanja roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremenih nesposobnosti za rad duljih od tri mjeseca, obavljanja rukovodeće dužnosti na visokom učilištu ili u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti odnosno javne dužnosti u smislu propisa kojim se uređuje sprječavanje sukoba interesa, obavljanja specijalizacije te u drugim opravdanim slučajevima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca,

(2) Na zahtjev suradnika ugovor o radu na određeno vrijeme produžiti će se za onoliko vremena koliko je trajao roditeljni i roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad, obavljanje rukovodeće odnosno javne dužnosti, onoliko koliko je trajala specijalizacija ili drugi opravdani slučaj propisan zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca.

(3)

Članak 13.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa isključivo u pisanom obliku. Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne sastojke propisane Zakonom o radu.

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

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku Poslodavac je dužan prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 14. stavkom 1. ovog Pravilnika.

(5) 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.

(6)

Članak 14.

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

- ugovornim strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
- pravu na obrazovanje i usavršavanje iz članka 36. ovoga Pravilnika, ako ono postoji,
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. alineja 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

(3) Ugovor o radu u ime Poslodavca zaključuje dekan, odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 15.

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke iz članka 14. ovog Pravilnika. Ugovor se može sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme, u trajanju ne dužem od osam sati tjedno.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može sklopiti radnik koji je zaposlen u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.
- (3) Radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, radi u skraćenom radnom vremenu ili mu se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može sklopiti ugovor o dodatnom radu.

Članak 16.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu kao i tijekom radnog odnosa 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 osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova radnik se –upućuje na obavezan liječnički pregled čiji trošak snosi Poslodavac.

Članak 17.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj.
- (2) Javni natječaj oglašava se sukladno odredbama kolektivnih ugovora i važećih zakona.
- (3) Rok za podnošenje prijave na javni natječaj iznosi najmanje osam dana od dana objave za nenastavna radna mjesta, odnosno 30 dana od dana objave za znanstveno – nastavna i suradnička radna mjesta, ako drugačije nije određen posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 18.

- (1) 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 19.

- (1) Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.
- (2) Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, smatrat će se da ugovor nije ni sklopljen.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Zaštita na radu i sigurnost na radu

Članak 20.

- (1) Zaštita na radu sastavni je dio organizacije rada i izvođenja radnog procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa ovlaštenih osoba Poslodavca.
- (2) 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.
- (3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (4) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provodi se tijekom radnog vremena na teret Poslodavca.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 21.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i/ili dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i/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.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i/ili dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Članak 22.

- (1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (2) Poslodavac i osoba iz prethodnog stavka ili druga osoba koja u obavljanju svoje dužnosti sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.
- (3) U slučaju da radnik koji u obavljanju svoje dužnosti sazna osobne podatke drugog i/ili drugih radnika i te podatke koristi suprotno st. 1. i 2. ovog članka Poslodavac će navedenog radnika pisano upozoriti na kršenje obveza iz radnog odnosa i upozoriti ga na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povreda tih obveza.

Članak 23.

- (1) Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu, Pravilnikom o videonadzoru Medicinskog fakulteta u Rijeci, te pozitivnim propisima koji reguliraju zaštitu osobnih podataka.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 24.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 25.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 26.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) 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 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 27.

- (1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) 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.
- (3) 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.

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

Članak 28.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 29.

- (1) 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.
- (2) 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 radnik odnosom.

Članak 30.

- (1) 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 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, 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.

- (2) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (3) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.
- (4) Radnik 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 31.

- (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, 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.
- (2) 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.
- (3) 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 sindikalnog povjerenika.
- (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 32.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz prethodnog članka ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 33.

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

VII. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 34.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci i to:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 - 2 mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,

- 3 mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij i
- 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen sveučilišni prijediplomski i diplomski i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij.

(Razine su propisane člankom 7. Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (NN 22/13, 41/16, 64/18, 47/20, 20/21).)

- (3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, a o čemu odlučuje dekan ili ovlaštena osoba koja je donijela odluku o probnom radu.
- (4) Nakon sklapanja prvog ugovora o radu dopušteno je aneksom osnovnom ugovoru o radu ugovoriti i probni rad, ali samo pod pretpostavkom da radnik treba obavljati poslove nekog drugog radnog mjesta s potpuno novim opisom posla, a ne onoga na kojemu je prethodno radio temeljem ugovora na neodređeno vrijeme.

Članak 35.

- (1) Za praćenje probnog rada radnika kojem je određen probni rad imenuje se Povjerenstvo za ocjenjivanje probnog rada.
- (2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka imenuje dekan, a sastoji se od tri člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao radnik čije se stručne i druge radne sposobnosti provjeravaju.
- (3) Elementi za ocjenjivanje probnog rada su:
 - stručno znanje,
 - kvaliteta rada,
 - zalaganje na radu,
 - radna disciplina,
 - odnos prema suradnicima, te
 - zadovoljstvo sa poslom.
- (4) Ocjena Povjerenstva o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena dekanu, prije isteka vremena određenog za probni rad.
- (5) Ako Povjerenstvo tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, dekan ili ovlaštena osoba će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam (7) dana.
- (6) Ako Poslodavac radniku ne dostavi otkaz, temeljem stavka 5. ovoga članka, najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- (7) Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je sedam (7) dana.

Obrazovanje

Članak 36.

- (1) Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.
- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom.

- (5) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (6) Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanje radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

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

Članak 37.

- (1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika, pod uvjetima utvrđenim Zakonom.
- (2) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- (3) Ugovor o radu pripravnika 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.
- (4) Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi dekan ili ovlaštena osoba.

Članak 38.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi Poslodavac.
- (2) U tijeku pripravničkog staža, pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac
- (3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca sukladno posebnom propisu.
- (4) Suradnici zaposleni na suradničkom radnom mjestu ne smatraju se pripravnicima.

Članak 39.

- (1) Pripravnički staž traje najduže dvanaest (12) mjeseci.
- (2) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.
- (3) Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim propisom.
- (4) Za polaganje stručnog ispita radnik mora dobiti ispitni program i literaturu te ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 - 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste,
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste i
 - 10 radnih dana I. vrste.
- (5) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene putne troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.
- (6) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 40.

- (1) 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 školovanja za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VIII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 41.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojemu je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojemu 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 42.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 43.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju sklapanja ugovora o dodatnom radu.
- (3) 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.
- (4) Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 44.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se 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 izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 45.

- (1) 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).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga 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.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- (9) Poslodavac je obvezan 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.
- (10) Radnik kojem je Poslodavac po osnovi prekovremenog rada odobrio korištenje slobodnih dana obvezan je odobrene slobodne dane iskoristiti u roku od šest mjeseci od dana odobrenja.
- (11) Prekovremeni rad nastavnika i suradnika rješava se na način ugovoren kolektivnim ugovorom.

Noćni rad

Članak 46.

- (1) Noćni rad je rad radnika u vremenu između dvadeset dva (22:00) sata uvečer i šest sati (06:00) ujutro idućega dana.
- (2) Radnike pet (5) godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do 3 godine starosti i slučaju samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.
- (3) Na noćni rad radnika primjenjuju se važeće odredbe Zakona o radu, te odredbe Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Rad u smjenama

Članak 47.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena
- (2) 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.
- (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 1 tjedan.

Raspored radnog vremena

Članak 48.

- (1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- (2) Odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem.
- (3) Pisanu odluku o rasporedu radnog vremena Poslodavac će objaviti na mrežnoj stranici i dostaviti zaposlenicima na njihove službene e-mail adrese.
- (4) Poslodavac će o odluci o rasporedu radnog vremena također dodatno upoznati zaposlenike na način da ih o tome detaljno informiraju njihovi rukovoditelji.
- (5) Poslodavac će najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti zaposlenike o njihovom rasporedu ili promjeni njihovog rasporeda radnog vremena.
- (6) Raspored radnog vremena ne mora biti jednak za sve zaposlenike.

- (7) Raspored radnog vremena i evidencija radnog vremena može biti različito određena za nastavnike i suradnike u odnosu na ostale zaposlenike.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Članak 49.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset (30) minuta tijekom radnog dana.
- (2) Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri (3) sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Na poslovima nastavnika i suradnika, na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.

Članak 50.

- (1) Između dva (2) uzastopna radna dana, radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno, iznimno, odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od dvanaest (12) sati, ali ne manje od deset (10) sati.
- (2) Radnik ne smije raditi dulje od šesnaest (16) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.
- (3) Tjedni odmor iznosi četrdeset osam (48) sati neprekidno.
- (4) Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.
- (5) Ako radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (6) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 5. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Poslodavca.

Pravo na godišnji odmor

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.
- (3) Pravo na godišnji odmor uređuje se temeljem Zakona o radu, te odredbama Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 52.

- (1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje dvadeset (20) radnih dana u svakoj kalendarskoj godini (4 tjedna).
- (2) 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 šest (6) tjedana.

Članak 53.

- (1) 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 Razina 7. obrazovanja | 4 dana |

- poslovi za koje je uvjet Razina 5. i 6. obrazovanja	3 dana
- poslovi za koje je uvjet Razina 4.1. i 4.2. obrazovanja	2 dana
- ostali poslovi	1 dana.

Navedene Razine u skladu su sa Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (čl. 54. ovog Pravilnika).

B. Prema dužini radnog staža

- od 6 do 11 godina radnog staža	3 dana
- od 12 do 17 godina radnog staža	4 dana
- od 18 do 23 godina radnog staža	5 dana
- od 24 do 29 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
- preko 36 godina radnog staža	8 dana.

C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- roditelju, posvojitelju, skrbniku svakog djeteta do 15 godina starosti	2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana.

D. Prema uvjetima rada:

– rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku	3 dana.
---	---------

- (2) 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.
- (3) Kriterij se primjenjuje kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže trideset (30) radnih dana.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 54.

- (1) 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 jedna dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 55.

- (1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, te subote i nedjelje ne računaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) 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 zahtjeva koristiti godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

- (4) 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.
- (5) 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 prestaje radni odnos.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 56.

- (1) 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 57.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora razmjerno vremenu koliko je u toj godini proveo kod Poslodavca.
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora, ili radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 58.

- (1) 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.
- (2) Godišnji odmor se može koristiti i izvan termina određenog odlukom dekana uz pismenu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojbene jedinice odnosno rukovoditelja službe.
- (3) Radnik ima pravo koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje tri dana ranije, izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 59.

- (1) Raspored godišnjeg odmora prilagođava se organizaciji rada kod Poslodavca, tj. trajanju akademske godine, tako se godišnji odmori primarno koriste u vrijeme kada se ne održava nastava.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje dekan u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, na način da po prijedlogu predstojnika/pročelnika ustrojstvene jedinice odnosno rukovoditelja službe donese plan korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnika se mora najmanje petnaest (15) dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- (4) 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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 60.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, s time da u mjesecu lipnju može iskoristiti najviše pet (5) dana godišnjeg odmora.
- (2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te 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.
- (3) Iznimno od st. 2. 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.

Plaćeni dopusti

Članak 61.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše deset (10) radnih dana sukladno Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, a osobito za:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja, unuka, očuha i pomajke	5 dana
- smrt djeda, bake, pradjeda, prabake, roditelja supružnika	2 dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	4 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 dana
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa	2 dana
- sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 dan.

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u st. 1. ovog članka i za svako darivanje krvi i organa neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se isključivo u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.
- (4) Pravo na plaćeni dopust za darivanje krvi radnik je obavezan koristiti na dan darivanja krvi te je obavezan obavijestiti poslodavca o datumu darivanja krvi najkasnije dva (2) dana prije darivanja.
- (5) Ako slučaj iz st. 1. nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Odsutnost s posla

Članak 62.

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

- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Studijski dopust

Članak 63.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
- znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja
 - suradnje na projektima
 - upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
 - sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.
- Zahtjev za plaćeni dopust treba uputiti poslodavcu najkasnije pet (5) dana prije korištenja prava
- (2) Radniku se dopust iz prethodnog stavka može odobriti samo u slučaju ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti Fakulteta, U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od trideset (30) dana, potrebna je prethodna suglasnost Fakultetskog vijeća.

Dopusti za poslijediplomsko i poslijedoktorsko usavršavanje

Članak 64.

- (1) Za znanstveno ili stručno usavršavanje, radniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
- poslijediplomskog studija u inozemstvu
 - poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.
- (2) Po svakoj od osnova i pod uvjetima iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne (1) godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu priznaje mu se pravo na neplaćeni dopust.
- (3) U slučaju da je radnik prekinuo usavršavanje bez pisane suglasnosti Poslodavca, dužan je vratiti Poslodavcu sve troškove koje je Poslodavac imao, osim ako je razlog prekinutog usavršavanja viša sila ili teža bolest. O razlozima prekida usavršavanja radnik je dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca u što kraćem roku, a najkasnije u roku od sedam (7) dana od dana saznanja za okolnosti koje su dovele do prekida usavršavanja.
- (4) Po završetku usavršavanja, radnik je dužan raditi kod Poslodavca najmanje onoliko koliko je vremena proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je Poslodavcu nadoknaditi sve troškove.
- (5) Sredstva iz st. 3. ovog članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon poslijediplomskog studija u inozemstvu ili poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.

Članak 65.

- (1) U slučaju polaganja specijalističkog ispita, obrane doktorata, stručnih i drugih ispita, odlaska na kongrese, simpozije, savjetovanja i slično, radniku se može odobriti plaćeni dopust do petnaest (15) radnih dana u kalendarskoj godini.

Članak 66.

- (1) Radnicima koji su u postupku stjecanja specijalizacije, može se odobriti plaćeni dopust.

Članak 67.

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

Članak 68.

- (1) Odluku o plaćenom dopustu uz pismenu suglasnost predstojnika/pročelnika ustrojstvene jedinice odnosno rukovoditelja službe, donosi dekan.

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 69.

- (1) Radniku na znanstvenom-nastavnom radnom mjestu docenta, izvanrednog, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom izboru može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstvenostručni rad.
- (2) Na sva ostala pitanja u svezi sa slobodnom studijskom godinom (sabbatical) koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe važećeg kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, Pravilnika o korištenju slobodne studijske godine Sveučilišta u Rijeci i Medicinskog fakulteta u Rijeci.

Plaćeni dopust zaposlenika u inozemstvu u trajanju do tri mjeseca

Članak 70.

- (1) Poslodavac može, uz prethodnu suglasnost Fakultetskog vijeća, jednom u kalendarskoj odnosno akademskoj godini, svakom zaposleniku odobriti plaćeni dopust u inozemstvu u trajanju do 3 mjeseca, u skladu sa člankom 61. ovoga Pravilnika.

Neplaćeni dopust

Članak 71.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do trideset (30) kalendarskih dana u tijeku kalendarske godine zbog osobnih razloga, ukoliko to dopušta organizacija rada, odnosno ukoliko to neće izazvati poremećaj u redovitom obavljanju poslova.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet (5) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (4) Poslodavac će u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj će radnik pružati skrb.
- (5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima
- (6) Suglasnost za neplaćeni dopust mora dati neposredni rukovoditelj ustrojstvene jedinice, odnosno rukovoditelj službe, a odluku donosi dekan.

Članak 72.

- (1) Odluku o korištenju dopusta (plaćenog ili neplaćenog) donosi dekan po zahtjevu radnika i uz prethodno pribavljenu suglasnost pročelnika/predstojnika katedre/zavoda ili rukovoditelja stručnih službi.

X. PLAĆE

Članak 73.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci, odnosno uvećanja za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, blagdanima i drugim danima za koje je zakonom određeno da se ne radi.
- (4) Koeficijent složenosti poslova određuje se u skladu s važećom Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, a dodaci na osnovnu plaću određuju se važećim kolektivnim ugovorima.

Članak 74.

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest (15) dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Obračun iz prethodnog stavka je ovršna isprava.

Pravo na uvećanu plaću

Članak 75.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%.

Dodatak na uspješnost na radu

Članak 76.

- (1) Dodatak na uspješnost na radu se može isplatiti od prihoda ostvarenih na tržištu, a način raspodjele i kriteriji za isplatu propisan je posebnim općim aktom Poslodavca.

Članak 77.

- (1) Plaća ili naknada plaće isplaćuje se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od trideset (30) dana.

Naknada plaće

Članak 78.

- (1) Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu pune plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom određuje se razdoblje iz stavka 1. ovog članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (4) 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 3 mjeseca, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Članak 79.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje 2 kilometra.
- (2) Naknada troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla uređuje se odredbama važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

- (3) Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od 2 dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao, a sve sukladno važećim kolektivnim ugovorom.
- (4) Ako radnik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora radniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora, a sve sukladno važećim kolektivnim ugovorom.

Članak 80.

- (1) Iznos dnevnice, terenskog dodatka i naknade za odvojeni život utvrđuje se u skladu s odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 81.

- (1) Pravo na jubilarnu nagradu radnici ostvaruju sukladno važećim odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
- (2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za ukupno navršених 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža u neprekinutom stažu u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

Članak 82.

- (1) Radnicima pripada otpremnina u skladu s važećim odredbama Zakona o radi i sukladno važećim odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
- (2) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri (3) proračunske osnovice.

XI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 83.

- (1) Materijalna prava radnika regulirana su kolektivnim ugovorima.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 84.

- (1) Radnik je dužan pisano obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz prethodnog stavka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
- (3) Izum iz st. 1. ovog članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz st. 3. ovog članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću Poslodavca

Članak 85.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz prethodnog stavka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz st. 1. ovog članka, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe obveznog prava o prvokupu.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 86.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) 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).
- (3) Na sva pitanja u svezi zakonske i ugovorne zabrane natjecanja primjenjuje se važeći Zakon o radu.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 87.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, 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 podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 88.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako toga nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari od strane tročlanog povjerenstva kojeg odredi dekan, a jedan od članova mora biti obvezno ekonomske struke.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku, koju odluku donosi dekan pisanim putem.
- (3) Naknade štete iz stavka 1. ovog članka, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:
 - ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Fakulteta i/ili
 - ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila i/ili
 - ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku i/ili
 - ako se radi o manjoj šteti.
- (4) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može odrediti naknadu štete u paušalnom iznosu, ali ne više od jedne četvrtine radnikove plaće.
- (5) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (6) Odredba stavka 5. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

Članak 89.

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

Članak 90.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora

Članak 91.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - smrću radnika,
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
 - sporazumom radnika i Poslodavca,
 - danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - otkazom,
 - odlukom nadležnog suda.
- (2) Na prestanak ugovora o radu primjenjuju se važeće odredbe Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 92.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 93.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 94.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu).
- (2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako nije moguća prekvalifikacija radnika, ujedno Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Ako je Poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 95.

- (1) Stegovni postupak, stegovne sankcije, stegovne mjere i stegovna djela propisani su Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Sveučilišta u Rijeci.
- (2) Neovisno o stegovnom postupku Poslodavac može radnika pisano upozoriti sukladno odredbama Zakona o radu, budući da upozorenje dano sukladno Zakonu o radu ne predstavlja stegovnu sankciju.
- (3) Poslodavac će upozorenje iz stavka 2. ovog članka dati zaposleniku ako procijeni da se radi o postupanju koje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa - ugovornih obveza, ali da se radi o lakšem obliku povrede koje ne zahtjeva provođenje stegovnog postupka.
- (4) Poslodavac će upozorenje iz stavka 2. ovog članka dati u slijedećim slučajevima:
 - nepridržavanje uputa liječnika o terapiji za vrijeme bolovanja ako je zbog toga nastupilo produljenje trajanja nesposobnosti za rad,
 - 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,
 - nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja,
 - neuredno održavanje sredstava za rad i dokumentacije kada nisu nastupile štetne posljedice,
 - neodazivanje pozivima upućenim od neposredno nadređenih rukovoditelja,
 - iznošenje netočnih podataka odnosno prešućivanje odlučnih podataka potrebnih za evidenciju rada i poslovanja Fakulteta,
 - nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih institucija (suda i drugih sličnih ustanova),
 - neizvješćivanje Poslodavca o promjeni osobnih podataka (prezimana, imena, adrese prebivališta i sl.),
 - nekolegijalan, neprofesionalan i nepristojan odnos radnika prema nadređenima,
 - povreda tajnosti postupka za zaštitu dostojanstva radnika, kao i postupka unutarnjeg stručnog nadzora,
 - povrede odredbi o zaštiti osobnih podataka,
 - propuštanje radnje zbog koje se ometa ili onemogućuje proces rada ili vođenja Fakulteta.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 96.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (4) Stranka ugovora o radu, u slučaju iz st. 1. ovog članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Postupak prije otkazivanja ugovora o radu

Članak 97.

- (1) 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 od Poslodavca da to učini.
- (2) 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 98.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 99.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) 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.

Članak 100.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje:
 - dva (2) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne (1) godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu (1) godinu,
 - mjesec dana i dva (2) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije (2) godine,
 - dva (2) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet (5) godina,
 - dva (2) mjeseca i dva (2) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset (10) godina,
 - tri (3) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset (20) godina.
- (2) Otkazni rok iz st. 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset (20) godina, povećava se za dva (2) tjedna ako je radnik navršio pedeset (50) godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet (55) godina života.
- (3) Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 101.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, 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 od 8 dana.
- (4) U slučaju otkaza iz st. 1. ovoga članka, rok iz članka 100. ovoga Pravilnika 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 102.

- (1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije (2) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- (2) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od šest (6) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

- (1) 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 104.

- (1) Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka, za vrijeme radnog vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radnom mjestu ili odbije primiti odluku iz prethodnog stavka, odluka se dostavlja preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavaka 1. i 2. ovog članka, odluka o otkazu se ističe na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, pod uvjetom da je Poslodavac pokušao dva (2) puta način dostave iz st. 2. ovog članka.
- (4) Protekom roka od tri (3) dana smatra se da je odluka o otkazu ugovora o radu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Zaštita prava radnika

Članak 105.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

- (2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radniku iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Rokovi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 106.

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

XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 107.

- (1) 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, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne-članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne-članstvom u sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 108.

- (1) Osoba koja je osim dekana ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju imenuje dekan pisanom Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva djelatnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).
- (2) Poslodavac je obavezan imenovati 2 osobe u smislu prethodnog stavka, i to jednu osobu muškog spola i drugu osobu ženskog spola.
- (3) Radnik može pritužbu podnijeti Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.
- (4) Pritužba se podnosi pisanim putem.

Članak 109.

- (1) Kada dekan ili oba ili jedan od Povjerenika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (2) U postupku ispitivanja pritužbe dekan ili oba ili jedan od Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća i drugi.

- (3) Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (4) Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa.
- (5) U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 110.

- (1) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštitu podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu dostojanstva podnositelja pritužbe (u daljnjem tekstu: privremena mjera).
- (2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:
 - oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada,
 - udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,
 - oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.
- (3) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe, te se o njima obavještava dekana.
- (4) U slučaju iz stavka 2. alineja 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- (5) U slučaju iz stavka 2. alineja 2. ovog članka, ako se utvrdi da je pritužba osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini polovice plaće koja je bila isplaćena radniku kao da je radio, a ako se utvrdi da je pritužba bila neosnovana radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 111.

- (1) Ako Povjerenik/ci utvrde da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od radnika ili suradnika poslodavca, Povjerenik/ci će pisanim putem upozoriti dekana na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.
- (2) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (3) Na temelju pisane obavijesti Povjerenika dekan će prema radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, donijeti odluku o stegovnoj odgovornosti te ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti jednu od slijedećih mjera, propisanih Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti:
 1. pisano upozorenje kojim se zaposlenik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim postupanjem te ga se upozorava na mogućnost otkaza ugovora o radu,
 2. redoviti otkaz ugovora o radu
 3. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 112.

- (1) Ako Povjerenik u roku od osam (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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam (8) dana od prekida rada.

Članak 113.

- (1) Ne postupanje dekana ili Povjerenika sukladno čl. 109. ovog Pravilnika čini povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 114.

- (1) O svim radnjama koje poduzme jedan ili oba Povjerenika, u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja, sačiniti će se zapisnik kojeg potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

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

Članak 116.

- (1) Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu.

Članak 117.

- (1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se izvan snage Pravilnik o radu (KLASA: 003-05/15-02/06, UR.BROJ: 2170-24-01-15-2, od 2. prosinca 2015.).

Članak 118.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana donošenja i objavljuje se na mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 119.

- (1) Za tumačenje ovog Pravilnika nadležan je Poslodavac.

Dekan

prof. dr. sc. Goran Hauser, dr. med., v. r.

KLASA: 007-05/23-01/08
URBROJ: 2170-1-42-23-1

Rijeka, 14.11.2023.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Fakulteta dana 17.11. 2023. godine, a stupio je na snagu dana 25.11. 2023. godine.

Glavna tajnica
Nadija Surać, dipl. iur., v. r.