



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
METALURŠKI FAKULTET

UNIVERSITY OF ZAGREB
FACULTY OF METALLURGY

PRAVILNIK O RADU

Sisak, 25. veljače 2015.

Na temelju članka 26., 27. i 233. Zakona o radu (NN 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 26. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Metalurškog fakulteta, a nakon prethodnog savjetovanja s Nezavisnim sindikatом znanosti i visokog obrazovanja, Podružnica Metalurški fakultet (u daljnjem tekstu: Sindikalna podružnica), Fakultetsko vijeće na svojoj 5. redovitoj sjednici od 25. veljače 2015. godine, donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

- 1) Pravilnikom o radu Metalurškog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Pravilnik¹, Fakultet) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze zaposlenika, plaće i druga pitanja u svezi s radom, kao i odnos između zaposlenika i Fakulteta kao poslodavca.
- 2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, na drugom mjestu koje odredi poslodavac ili kod kuće, te zaposlenike koje je poslodavac uputio na rad u inozemstvo.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 2.

- 1) Metalurški fakultet kao poslodavac (u daljnjem tekstu: poslodavac) dužan je voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- 2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- 3) Poslodavac je dužan inspektorima rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 3.

- 1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- 2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- 3) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

¹ Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako i na muški i na ženski rod.

- 4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- 5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 4.

- 1) U radnom odnosu poslodavac i zaposlenik dužni su pridržavati se odredbi Zakona, Pravilnika, kolektivnih ugovora, međunarodnih ugovora i drugih propisa.
- 2) Prije stupanja zaposlenika na rad poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- 3) Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovori i Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenicima.
- 4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom, Pravilnikom ili drugim propisom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznoga prava.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- 2) Ako poslodavac sa zaposlenikom 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 sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- 2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.
- 3) 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 7.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- 2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- 3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- 5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- 7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

- 1) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za zaposlenika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 4) Poslodavac je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 9.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- 3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan zaposleniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- 4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 5) Poslodavac je dužan zaposleniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 10.

- 1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
 1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- 2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6. – 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik, drugi propis, ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 11.

- 1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće zaposlenika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavaka iz članka 10. stavka 1. podstavka 1. – 9. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. radnom vremenu,
 2. strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
 3. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme zaposlenika i naknadi troškova u svezi s time,
 4. naknadi drugih troškova zaposleniku vezanih uz obavljanje poslova,
 5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja zaposlenika.
- 2) Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 10. stavka 2. ovog Pravilnika.
 - 3) Plaća zaposlenika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće zaposlenika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
 - 4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 27. stavka 1. ovog Pravilnika, te drugih poslova za koje je to utvrđeno Zakonom.
 - 5) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku sigurne uvjete rada, a zaposlenik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.
 - 6) O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.
 - 7) Odredbe Zakona i Pravilnika o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.
 - 8) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti zaposleniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru u slučaju upućivanja zaposlenika u inozemstvo
Članak 12.

- 1) Ako se zaposlenik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 10. ovog Pravilnika i dodatne uglavke o:
 1. trajanju rada u inozemstvu,
 2. rasporedu radnog vremena,
 3. neradnim danima i blagdanima u koje zaposlenik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
 4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
 5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će zaposlenik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
 6. uvjetima vraćanja u zemlju.
- 2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 2. – 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik, drugi propis, ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.
- 3) Primjerak prijave iz članka 9. stavka 5. ovog Pravilnika poslodavac mora uručiti zaposleniku prije odlaska u inozemstvo.

Najniža dob za zaposlenje i rad maloljetnika

Članak 13.

- 1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- 2) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.
- 3) Od ovlaštenja iz stavka 2. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.
- 4) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.
- 5) U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.
- 6) Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.
- 7) Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.
- 8) Ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.
- 9) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.
- 10) Ministar pravilnikom propisuje poslove iz stavka 3. ovoga članka.
- 11) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.
- 12) Ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.
- 13) Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.
- 14) Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja iz stavka 13. ovoga članka snosi poslodavac.
- 15) Ako iz nalaza i mišljenja iz stavka 13. ovoga članka proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

- 1) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- 2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza zaposlenika da obavijesti poslodavca o bolestima ili nekim drugim okolnostima

Članak 15.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.
- 2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.
- 3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 16.

- 1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa poslodavac ne smije tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.
- 2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa zaposlenika

Članak 17.

- 1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- 2) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s opasnostima posla kojeg zaposlenik obavlja.
- 3) Poslodavac je dužan osposobiti zaposlenika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.
- 4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane zaposlenika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijedi zaposlenika.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 18.

- 1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- 2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- 3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.
- 4) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- 5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- 6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset zaposlenika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci zaposlenika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- 7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka mora uživati povjerenje zaposlenika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 19.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- 3) Probni rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najviše:
 1. mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 2. dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
 3. tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema,
 4. šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.
- 4) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.
- 5) Zaposlenik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- 6) Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- 7) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.
- 8) Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 20.

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- 2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- 3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

Članak 21.

- 1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnik (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
- 2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- 3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- 4) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu i to:
 1. tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
 2. šest mjeseci za obavljanje poslova II. vrste
 3. dvanaest mjeseci za obavljanje poslova I. vrste.
- 5) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 22.

- 1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti određen ugovorom o radu.
- 2) Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Stručni ispit

Članak 23.

- 1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno Pravilnikom.
- 2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- 3) Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 1. pet radnih dana za radna mjesta III. vrste,
 2. sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste,
 3. deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.
- 4) 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 troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

- 5) Predstojnik zavoda određuje termin pismenog i usmenog polaganja stručnog ispita pripravnika pred od dekana imenovanim povjerenstvom u sastavu od tri (3) člana, koji imaju najmanje stručnu spremu jednaku pripravniku.
- 6) Pristupnika se ocjenjuje ocjenama: zadovoljio, odnosno nije zadovoljio, a o polaganju ispita vodi se posebni zapisnik.
- 7) Pristupniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.
- 8) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, poslodavac mu može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa **Članak 24.**

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

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena **Članak 25.**

- 1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- 2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- 3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu.
- 4) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 26.

- 1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- 2) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.
- 3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- 4) Zaposlenik 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 je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- 5) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 6) Na zaposlenike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 8. ovog Pravilnika.
- 7) Zaposlenik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- 8) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- 9) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 10) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.
- 11) Ostala pravila vezana za nepuno radno vrijeme propisana su Zakonom.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

- 1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
- 2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- 3) Zaposlenik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- 4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.
- 5) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 28.

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

Raspored radnog vremena

Članak 29.

- 1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.
- 2) Dnevno radno vrijeme je jednokratno.
- 3) Dnevno radno vrijeme traje od ponedjeljka do petka po 8 sati dnevno.
- 4) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom dekan.
- 5) O odluci iz stavka 4. ovog članka dekan će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom.
- 6) Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama ovog članka, može se izmijeniti odlukom dekana zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.
- 7) O rasporedu i promjeni radnoga vremena dekan će obavijestiti zaposlenika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 30.

- 1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- 2) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja zaposlenika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- 5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 6) Zaposlenik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- 7) Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- 8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- 9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem zaposlenikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 10) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.
- 11) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 31.

- 1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene zaposlenika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- 2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Obveze poslodavca prema smjenskim radnicima

Članak 32.

- 1) Poslodavac je pri organizaciji rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj zaposleniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja u smjeni.
- 2) Poslodavac je dužan smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale zaposlenike i dostupne su u svako doba.

Poslovi zaposlenika

Članak 33.

- 1) Poslovi zaposlenika Metalurškog fakulteta u znanstveno-nastavnom, nastavnom, suradničkom i stručnom zvanju, kao i zaposlenika koji obavljaju upravno-administrativne i stručno-tehničke poslove definirani su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ustoj radnih mjesta na Metalurškom fakultetu.
- 2) Pravilnikom iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se unutrašnja organizacija Metalurškog fakulteta, ustroj radnih mjesta i opis poslova, te broj zaposlenika, koeficijent složenosti poslova prema Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i uvjeti koje moraju ispunjavati za obavljanje poslova u ustrojbenim jedinicama, a koji spadaju u djelatnost Fakulteta.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

- 1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- 2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- 3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- 4) Vrijeme korištenja stanke određuje dekan.

Dnevni odmor

Članak 35.

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

Tjedni odmor

Članak 36.

- 1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati.
- 2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- 3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- 4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci dekana.
- 5) Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 37.

- 1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- 2) Maloljetni zaposlenik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 38.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 39.

- 1) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- 2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 40.

- 1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osamnaest (18) dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:
 1. prema složenosti poslova:

| | |
|-----------------------------------|--------|
| - poslovi za koje se traži dr.sc. | 5 dana |
| - poslovi VSS i mr.sc. | 4 dana |
| - poslovi VŠŠ | 3 dana |
| - poslovi SSS | 2 dana |
| - ostali poslovi | 1 dan |
 2. prema dužini radnog staža:

| | |
|----------------------|--------|
| - od 6 do 12 godina | 3 dana |
| - od 12 do 18 godina | 4 dana |
| - od 18 do 24 godina | 5 dana |
| - od 24 do 30 godina | 6 dana |
| - od 30 do 36 godina | 7 dana |
| - preko 36 godina | 8 dana |
 3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

| | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako dijete do 15 godina starosti | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju | 3 dana |
| - zaposleniku s invaliditetom | 3 dana |

4. prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s izvorima opasnosti uz redovitu izloženost izvorima opasnosti od 25 % do 50 % 3 dana
 - rad na poslovima s izvorima opasnosti uz povremenu izloženost izvorima opasnosti od 10 % do 25 % 2 dana
 - rad na poslovima s izvorima opasnosti uz posrednu izloženost izvorima opasnosti ili ugroženosti od izvora opasnosti (do 10 %) 1 dan
- 2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani.
- 3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- 4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 41.

- 1) Zaposlenik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:
 1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 39. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
 2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 39. ovog Pravilnika,
 3. ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- 2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 42.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 43.

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 44.

- 1) Zaposlenik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.
- 2) Ako zaposlenik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 45.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 38. stavka 2. ovog Pravilnika, zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- 2) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 38. stavka 2. ovog Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, zaposlenik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 46.

- 1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, Zakonom i ugovorom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava zaposlenike.
- 2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.
- 3) Zaposlenika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- 4) Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Odgoda odnosno prekid godišnjeg odmora

Članak 47.

- 1) Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke dekana.
- 2) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- 5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u

trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

- 6) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- 7) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Godišnji odmor zaposlenika koji odlazi u mirovinu

Članak 48.

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

Plaćeni dopust

Članak 49.

- 1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust (pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće) tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

| | |
|--|---------------|
| 1. sklapanja braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| 7. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| 8. nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| 9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| 10. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 11. dobrovoljnog davanja krvi | 2 radna dana |
- 2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- 3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 50.

- 1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnoga usavršavanja i to:
 1. 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
 2. 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
 3. 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
 4. 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
- 2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja i njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.
- 3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

Korištenje studijskog dopusta i slobodne studijske godine (*sabbatical*)

Članak 51.

Korištenje studijskog dopusta i slobodne studijske godine (*sabbatical*) regulirano je Pravilnikom o korištenju studijskog dopusta i slobodne studijske godine Metalurškog fakulteta.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 52.

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

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 53.

- 1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- 2) U sporu između poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- 3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica 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 zaposlenica 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.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 54.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada 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, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 55.

Rodiljna i roditeljska prava zaposlenik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 56.

- 1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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.
- 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 zaposlenik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- 3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.
- 4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 57.

- 1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do

treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 58.

- 1) Nakon isteka roditeljskog, 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, zaposlenik 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.
- 2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik 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) Zaposlenik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 59.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 60.

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

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

Članak 61.

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

- 2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposlenik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- 3) Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- 4) U sporu između poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- 5) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad **Članak 62.**

- 1) Zaposlenik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- 2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Ako zbog opravdanoga razloga zaposlenik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima **Članak 63.**

- 1) Ako kod zaposlenika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.
- 2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, 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 zaposleniku 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 zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- 4) U sporu između poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- 5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 64.

- 1) Zaposlenik 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 članka 65. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.
- 2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 65. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 65.

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

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 66.

- 1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovu plaću.
- 2) Osnovnu plaću zaposlenika 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 plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

Uvećanje plaće

Članak 67.

- 1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:
 1. prekovremeni rad 50%
 2. rad subotom 25%
 3. rad nedjeljom 35%
 4. smjenski rad 10%
- 2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
- 3) Za rad u dane blagdana i neradnih dana, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Naknada plaće
Članak 68.

- 1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
 1. godišnjeg odmora,
 2. plaćenog dopusta,
 3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 4. obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
 5. obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 6. zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje.
- 2) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Rokovi i razdoblje isplate plaće
Članak 69.

- 1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
- 2) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- 3) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- 4) Naknada plaće koju zaposleniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Odsutnost tajnosti plaća
Članak 70.

- 1) U javnim djelatnostima nema tajnosti plaća.
- 2) Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika u obračun plaća, ako to zahtjeva zaposlenik.

Regres
Članak 71.

- 1) Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- 2) Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.
- 3) Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Naknada troškova prijevoza
Članak 72.

- 1) Zaposleniku se nadoknađuju troškovi mjesnog javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

- 2) Zaposleniku koji za dolazak na posao i povratak s posla ne koristi mjesni javni prijevoz, a taj prijevoz omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla, naknada troškova prijevoza isplaćuje se na način da se mjesečna naknada sukladno odredbama ovoga članka umanjuje za 25%.
- 3) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji zaposleniku omogućava redoviti dolazak na posao i povratak s posla, zaposleniku se nadoknađuju troškovi prijevoza koji se utvrđuju u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran odnosno isplaćuje se naknada po prijeđenom kilometru sukladno odredbama ovoga članka, ako je to za poslodavca povoljnije.
- 4) Zaposlenik koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 2 km od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu stanovanja, odnosno u mjestu rada.
- 5) Zaposleniku se nadoknađuju troškovi međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla međumjesnim javnim prijevozom koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i povratak s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je adresa stanovanja udaljena do 100 km od adrese rada.
- 6) Ako nije organiziran međumjesni prijevoz, odnosno ako zaposlenik kojem organizirani međumjesni prijevoz omogućava redovit dolazak na posao i povratak s posla, umjesto mjesnog i međumjesnog prijevoza koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, poslodavac zaposleniku može, ako mu je to povoljnije, isplatiti naknadu u visini od 0,75 kn po prijeđenom kilometru.
- 7) Ako na istoj relaciji prometuje više prijevoznika, zaposleniku koji stvarno koristi mjesni i međumjesni javni prijevoz nadoknađuju se troškovi prijevoza na posao i s posla međumjesnim odnosno mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni godišnje, odnosno mjesečne karte onog prijevoznika koji je najpovoljniji za poslodavca, pod uvjetom da vozni red tog prijevoznika omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla.
- 8) U slučaju udaljenosti od adrese stanovanja do adrese rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se u visini 0,65 kn po prijeđenom kilometru, posebnom odlukom nadležnog ministra.
- 9) Ako se najviša maloprodajna cijena MB Eurosuper BS 95, prema podacima Ministarstva gospodarstva, promijeni za više od 15% od dana stupanja na snagu važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, naknada troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 6. i 8. ovoga članka, uvećat će se za iznos povećanja cijene benzina u odgovarajućem postotku od prvog dana sljedećeg mjeseca.
- 10) Ako zaposlenik iz stavka 1. i 5. ovoga članka, mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini zbroja troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza sukladno odredbama ovoga članka, osim u slučaju kada mjesni javni prijevoz obuhvaća i međumjesni prijevoz (tzv. prijevozne zone).
- 11) Poslodavac zaposleniku kupuje mjesečnu ili godišnju kartu ili mu nadoknađuje stvarne troškove prijevoza, prema predloženim računima, odnosno kupljenim prijevoznim kartama, o čemu se zaposlenik mora izjasniti na početku godine.
- 12) Zaposlenik iz stavka 6. i 8. ovoga članka, naknadu troška prijevoza ostvaruje predajom ispunjenog i potpisanog formulara, na kojem evidentira stvarne dolaskе na posao osobnim automobilom i drugim prijevoznim sredstvom te prijeđene kilometre za dolazak na posao i povratak s posla u prošlom mjesecu, do 3. dana u mjesecu, osim u slučaju spriječenosti kada ga predaje naknadno, nakon prestanka razloga spriječenosti.

- 13) Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, u slučaju iz stavka 4. ovoga članka kao najkraća ruta uz korekciju za jednosmjerne ulice, uređene pješačke nathodnike i pothodnike, a u slučaju iz stavka 6. i 8. ovoga članka, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).
- 14) Iznimno od stavaka 1. – 13. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.
- 15) Pravo na troškove prijevoza nema onaj zaposlenik koji ima mogućnost prijevoza organiziranog od strane poslodavca isključivo za zaposlenike ustanove.
- 16) Ukoliko prijevoz iz stavka 15. ovoga članka nije organiziran na cijeloj relaciji na kojoj zaposlenik putuje na posao i s posla, za nepokriveni dio relacije nadoknađuju se troškovi prema kriterijima iz ovoga članka, sukladno odluci nadležnog ministra.
- 17) Na zaposlenike s tjelesnim oštećenjima donjih ekstremiteta te na slijepo osobe, a sve utvrđeno prema općim propisima, ne primjenjuje se ograničenje iz stavka 4. ovoga članka.
- 18) Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema mjestu stanovanja zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- 19) Naknada troškova prijevoza za zaposlenike iz stavka 1. i 2. ovoga članka, odnosno akontacija u visini 50% utvrđene naknade troška prijevoza za zaposlenike iz stavka 6. i 8. ovoga članka, isplaćuje se najkasnije do 15. u mjesecu.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 73.

- 1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja.
- 2) Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.
- 3) Ako zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 74.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 75.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 76.

- 1) Ako je zaposlenik odsutan sa rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.
- 2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Pomoć

Članak 77.

- 1) Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
 1. smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe, odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
 2. smrti zaposlenika – 2 proračunske osnovice,
 3. smrti supružnika, djeteta i roditelja - 1 proračunska osnovica.
- 2) Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:
 1. bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
 2. nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 proračunske osnovice,
 3. rođenja djeteta u visini 50 % jedne proračunske osnovice,
 4. kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske i stomatološke struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.

Jubilarna nagrada

Članak 78.

- 1) Zaposleniku će se isplatiti jubilarna nagrada za rad kod poslodavca i to za navršenih:

| | |
|--------------|--|
| 1. 5 godina | 1 osnovica iz stavka 2. ovog članka |
| 2. 10 godina | 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 3. 15 godina | 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 4. 20 godina | 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 5. 25 godina | 2 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 6. 30 godina | 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 7. 35 godina | 3 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 8. 40 godina | 4 osnovice iz stavka 2. ovog članka |
| 9. 45 godina | 5 osnovica iz stavka 2. ovog članka |
- 2) Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada određuje se kolektivnim ugovorom.
- 3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 79.

- 1) Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.
- 2) Isplata i visina dara ovisi o dogovoru Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi.

Božićnica

Članak 80.

- 1) Radnici imaju pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).
- 2) Isplata i visina božićnice ovisi o dogovoru Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi.

Zaštita zaposlenika

Članak 81.

- 1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:
 1. starosti – 5 godina prije starosne mirovine ili
 2. profesionalnog oboljenja ili
 3. povrede na radu,poslodavac je zaposleniku dužan osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.
- 2) Zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Naknada za troškove doktorata

Članak 82.

- 1) Zaposlenici u suradničkom, stručnom i nastavnom zvanju i na radnom mjestu imaju pravo na naknadu za izradu i opremu doktorata znanosti u jednokratnom iznosu.
- 2) Isplata i visina naknade ovisi o dogovoru Vlade Republike Hrvatske i sindikata javnih službi.

Uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta

Članak 83.

- 1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi radnici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u ustanovama u sustavu odgoja i obrazovanja te sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:
 1. od 20 do 29 godina radnog staža za 4%;
 2. od 30 do 34 godina radnog staža za 8%;
 3. od 35 i više godina radnog staža za 10%.
- 2) Pravo iz stavka 1. ovog članka neće se međusobno kumulirati.
- 3) Isplata i visina uvećanja ovisi o dogovoru Vlade RH i sindikata javnih službi.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 84.

- 1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- 2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine zaposleniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- 3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Sistematski pregledi

Članak 85.

- 1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.
- 2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici sukladno mogućnostima Državnog proračuna Republike Hrvatske.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 86.

- 1) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
- 2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- 3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a zaposlenik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- 4) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 87.

- 1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 88.

- 1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- 2) Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 89.

- 1) Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.
- 3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
- 4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

XI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 90.

- 1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- 2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- 3) Pravo 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.
- 4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- 5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 91.

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

- 2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
- 3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.
- 4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.
- 5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje zaposlenika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje zaposlenika.
- 6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetni zaposlenik ili zaposlenik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
- 7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja Članak 92.

- 1) Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- 2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku krajem svakoga kalendarskog mjeseca.
- 3) Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
- 4) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u svezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja Članak 93.

- 1) Ako zaposlenik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.
- 2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti i kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to ovim Zakonom opravdani razlog, osim ako poslodavac u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- 3) Visina naknade plaće iz stavka 2. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja Članak 94.

- 1) Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 95. ovog Pravilnika, ako pisano obavijesti zaposlenika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja.

- 2) Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 1. ovoga članka oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave zaposleniku izjave o odustanku.

Ugovorna kazna

Članak 95.

- 1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
- 2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 96.

- 1) Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- 2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- 3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- 5) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- 6) Štetne radnje i naknade iz stavka 5. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- 7) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 6. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 97.

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

Smanjenje ili oslobođenje zaposlenika od dužnosti naknade štete

Članak 98.

- 1) Naknade štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:
 1. ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove;

2. ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
 3. ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku;
 4. ako se radi o manjoj šteti.
- 2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu zaposleniku
Članak 99.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu
Članak 100.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore,
4. sporazumom zaposlenika 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.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu
Članak 101.

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

Otkaz ugovora o radu
Članak 102.

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu
Članak 103.

- 1) 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 zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
 3. ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika),
 4. ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- 2) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
 - 3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset zaposlenika.
 - 4) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
 - 5) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.
 - 6) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 104.

- 1) Poslodavac i zaposlenik 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) 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.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 105.

- 1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- 2) Podnošenje tužbe ili žalbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje zaposlenika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- 3) Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 106.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 107.

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- 2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 108.

- 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 109.

- 1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- 2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- 4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- 5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 110.

- 1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 1. dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 2. mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 3. mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 4. dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 6. tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- 2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- 3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Zaposleniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- 5) Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.
- 7) Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 111.

- 1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- 2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- 3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- 4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok teče od dana kada se zaposlenik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 112.

- 1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.
- 2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 113.

- 1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osam propisnih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.
- 2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.
- 3) Poslodavac i zaposlenik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Savjetovanje Sindikalne podružnice o otkazu

Članak 114.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnoj podružnici te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Sindikalnom podružnicom.

Otpremnina

Članak 115.

- 1) Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.
- 2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- 3) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Posebna prava zaposlenika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 116.

- 1) Poslodavac koji uputi zaposlenika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je zaposleniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili

osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

- 2) Razdoblje koje je zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka proveo na radu u inozemstvu, pri određivanju otkaznoga roka i otpremnine, ubraja se u razdoblje neprekinutog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 117.

- 1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev zaposlenika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 3) Poslodavac u potvrdi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi zaposleniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 118.

- 1) Zaposlenik 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.
- 2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- 4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- 5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 122. ovog Pravilnika.
- 6) Ako nije drukčije određeno, nadležan sud je sud nadležan za radne sporove.

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 119.

- 1) Odluke o pravima i obvezama zaposlenika, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se zaposlenicima u poslovnim prostorijama Poslodavca, za radnog vremena.
- 2) Na preslici odluke iz stavka 1. ovog članka, koja se pohranjuje u dosjeu zaposlenika, zaposlenik se vlastoručno potpisuje naznačujući datum primitka pismena.

- 3) Dostava se može obaviti i u drugo vrijeme i na drugom mjestu, po pristanku zaposlenika kojem se dostava ima obaviti i koji se na tom mjestu zatekne.
- 4) Kada zaposlenik kojem se dostava ima obaviti na radnom mjestu bez razloga odbije primiti pismeno, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti pismeno osobi koja ga dostavlja, a u prostoriji gdje zaposlenik radi ostaviti će obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti putem Oglasne ploče Poslodavca.
- 5) Dostava se smatra izvršenom istekom trećeg dana od dana objave pismena na Oglasnoj ploči Poslodavca.
- 6) Ako se dostava ne može obaviti na radnom mjestu zaposlenika zbog odsutnosti zaposlenika s rada, dostavljanje će se obaviti putem pošte u obliku preporučene pošiljke s povratnicom i to na adresu zaposlenikovog prebivališta ili boravišta, odnosno na drugom prijavljenom mjestu stanovanja koje se vodi u kadrovskoj evidenciji Poslodavca.
- 7) Ukoliko se dostava ne uspije izvršiti na način naveden u stavku 6. ovog članka, izvršiti će se objavom pismena na Oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se izvršenom istekom trećeg dana od dana objave.

Zaštita dostojanstva zaposlenika **Članak 120.**

- 1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom i Pravilnikom.
- 2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset zaposlenika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.
- 3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- 4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- 5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.
- 8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.
- 9) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 10) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika

Članak 121.

- 1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.
- 2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Poslodavac zaposlenicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- 3) Pritužba se povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje zaposlenik koji pritužbu podnosi.
- 4) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- 5) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.
- 6) Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 5. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Poslodavca.
- 7) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.
- 8) Svi zaposlenici zaposleni kod Poslodavca dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- 9) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 7. i 8. ovog članka te svako drugo onemogućavanje povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.
- 10) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.
- 11) Zapisnik iz stavka 10. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.
- 12) U zapisniku iz stavka 10. ovog članka posebno će se navesti da je povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.
- 13) Bilješka iz stavka 10. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.
- 14) Ako povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).
- 15) Privremene mjere iz stavka 14. ovog članka mogu biti:

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;
 2. udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena;
 3. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova uslijed čijeg obavljanja dolazi u
 4. doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.
- 16) Privremene mjere iz stavka 14. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava dekana.
- 17) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.
- 18) Nakon provedenog postupka povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.
- 19) Ako povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti dekane da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- 20) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 19. ovog članka mogu biti:
1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
 2. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
 3. redoviti otkaz ugovora o radu;
 4. izvanredni otkaz ugovora o radu.
- 21) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 20. ovog članka povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.
- 22) Ako povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.
- 23) Dekan će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga povjerenika, poduzeti mjere iz stavka 20. ovog članka koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 20. ovog članka.
- 24) Dekan u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 23. ovog članka, nije vezan prijedlogom povjerenika iz stavka 19. ovog članka, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio povjerenik.

Zabrana diskriminacije i izuzeci od zabrane diskriminacije

Članak 122.

- 1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- 2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojom se osoba iz stavka 1. ovog članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
- 3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu iz stavka 1. ovog članka, zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovog članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge.
- 4) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:
 1. uvjete za zapošljavanje,
 2. napredovanje na poslu,
 3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
 4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
 5. otkaz ugovora o radu,
 6. prava članova i djelovanje u udrugama zaposlenika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.
- 5) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 123.

- 1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju iz članka 122. ovog Pravilnika.
- 2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 122. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjena za zaposlenika najpovoljnijeg prava

Članak 124.

- 1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- 2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 125.

- 1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
- 2) U slučaju spora oko stavljanja zaposlenika u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika radi obraćanja zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- 3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na zaposleniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- 4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Arbitraža i mirenje

Članak 126.

Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 127.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XV. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 128.

Pravo i način sudjelovanja zaposlenika u odlučivanju (radničko vijeće, sindikat, skupovi zaposlenika, europsko radničko vijeće, europsko društvo, europska zadruga, prekogranično pripajanje ili spajanje poslodavaca, štrajk) regulirano je Zakonom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, te važećim granskim kolektivnim ugovorom.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Izmjene i dopune Pravilnika

Članak 129.

- 1) Inicijativu za pokretanje postupka za donošenje izmjena i dopuna ovog Pravilnika mogu dati dekan, Fakultetsko vijeće ili Sindikalna podružnica.
- 2) U inicijativi za izmjenu ili dopunu Pravilnika ujedno se utvrđuje i konkretan prijedlog za izmjenu i dopunu.

Prestanak važenja ranijih propisa

Članak 130.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 24. ožujka 2010.

Stupanje na snagu

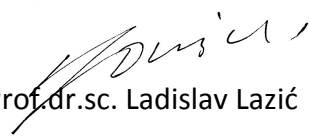
Članak 131.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Fakulteta.

Članak 132.

Za tumačenje odredbi ovoga Pravilnika nadležno je Fakultetsko vijeće.

Dekan Metalurškog fakulteta


Prof. dr. sc. Ladislav Lazić

U Sisku, 25. veljače 2015.

KLASA: 602-04/15

URBROJ: 2176-78/15-193

Ovaj Pravilnik objavljen je na mrežnim stranicama i na oglasnoj ploči Metalurškog fakulteta dana 26. veljače 2015. godine.

Tajnik Metalurškog fakulteta
Lana Vanić, dipl. iur.