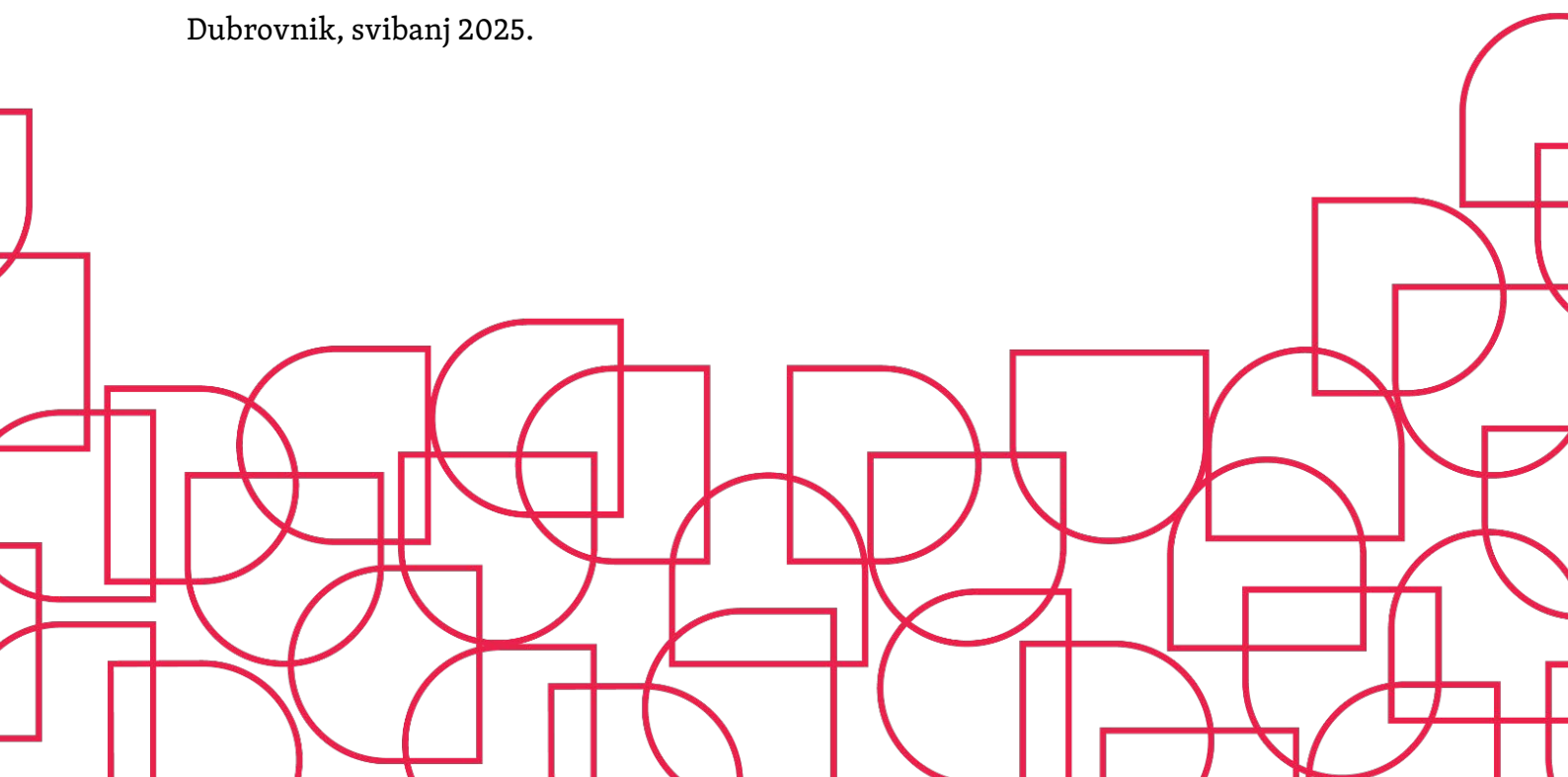


SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU
UNIVERSITY OF DUBROVNIK

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU

Dubrovnik, svibanj 2025.



Na temelju članka 12. stavka 3. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti („Narodne Novine“ broj 119/22) i članka 20. Statuta Sveučilišta u Dubrovniku, Senat Sveučilišta u Dubrovniku na svojoj 217. sjednici održanoj 28. svibnja 2025., donio je

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

(1) U Pravilniku o radu (Senat Sveučilišta u Dubrovniku, 98. sjednici od 18. prosinca 2012.; 118. sjednica od 27. siječnja 2015. i 157. sjednica od 24. travnja 2019.: u daljnjem tekstu: Pravilnik) članak 3. mijenja se i glasi:

„Članak 3.

Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

- Zaposlenici - fizičke osobe u radnom odnosu na Sveučilištu koji su na temelju ugovora o radu zaposleni na odgovarajućim radnim mjestima te obavljaju određene poslove na Sveučilištu
- Nastavnici - zaposlenici na znanstveno-nastavnim ili umjetničko-nastavnim radnim mjestima te nastavnim radnim mjestima
- Znanstvenici - zaposlenici na znanstvenim radnim mjestima
- Suradnici - zaposlenici na suradničkim radnim mjestima te zaposlenici na stručnim radnim mjestima
- Poslodavac - Sveučilište u Dubrovniku;
- Sindikalni povjerenik - osoba zaposlena na Sveučilištu, a koju za povjerenika bira ili imenuje Sindikat;
- Radničko vijeće - vijeće zaposlenika na Sveučilištu sa pravima i obvezama sukladno Zakonu o radu.

Članak 2.

Članak 5. mijenja se i glasi:

„Članak 5.

(1) Zaposlenik je dužan uredno, savjesno, odgovorno, stručno i osobno, u skladu s naravi i vrstom rada, obavljati poslove radnoga mjesta na koje je raspoređen i radi kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi interes i ugled Sveučilišta i pridržavati se stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

(2) Poslove na radnom mjestu zaposlenik je dužan obavljati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, opisom posla utvrđenim Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i uputama ovlaštene osobe Sveučilišta s naravi i vrstom rada.

(3) Zaposlenik odgovara za imovinu Sveučilišta koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

(4) Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje imovinom Sveučilišta unutar ili izvan radnog vremena ili unutar ili izvan prostorija Sveučilišta.

(5) Zaposlenici su dužni ponašati se u skladu s akademskim prihvatljivim ponašanjem koji se odnosi na ljudske i profesionalne odnose među svim članovima akademske zajednice: nastavnicima, studentima i svim zaposlenicima, kao i prema vanjskim suradnicima, i izbjegavati svako neprihvatljivo akademsko

ponašanje kojim se remeti radni proces, poslovanje Sveučilišta ili se nanosi šteta ugledu Sveučilišta i dostojanstvu članova akademske zajednice. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave ili koje drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena.

(6) Postupanje zaposlenika koje je suprotno odredbama ovoga Pravilnika ili drugim aktima Sveučilišta mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem.“.

Članak 3.

Članak 6. mijenja se i glasi:

„Članak 6.

(1) Sveučilište je obvezno u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama koje Sveučilište daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Sveučilište je dužno osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(3) Sveučilište samostalno utvrđuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati zaposlenici za obavljanje pojedinih poslova. Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Sveučilište uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

(4) Sveučilište pobliže određuje mjesto rada i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.

(5) Prije početka rada zaposleniku će se omogućiti upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu na Sveučilištu.“.

Članak 4.

U članku 7. stavak 3. mijenja se i glasi:

„(3) 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. Posebno je zabranjeno osobu koja traži posao stavljati u nepovoljniji položaj na temelju: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genskog nasljeđa, rodnog identiteta ili spolne orijentacije.“

Iza stavka 5. dodaju se novi stavci 6. i 7. koji glase:

„(6) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

(7) Zaposlenika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili zaposlenik kojeg ovlasti neposredni rukovoditelj.“.

Članak 5.

Članak 8. mijenja se i glasi:

„Članak 8.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnoga odnosa s novim zaposlenikom u ustrojstvenim jedinicama Sveučilišta koje nisu sveučilišne sastavnice donosi rektor Sveučilišta u skladu s Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Sveučilištu u Dubrovniku.

(2) Na sveučilišnim sastavnicama odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom donose vijeća sveučilišnih sastavnica te potvrđuje Senat, u skladu s Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Sveučilištu u Dubrovniku.

(3) Za zasnivanje radnog odnosa raspisuje se javni natječaj, osim u slučajevima koji je predviđen zakonom i kolektivnim ugovorom.“

Članak 6.

U članku 10. stavak 4. mijenja se i glasi:

„(4) Sveučilište je dužno zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od dana isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“

Članak 7.

Iza članka 11. dodaju se novi članci 11.a, 11.b, 11.c, 11.d, 11.e, 11.f, 11.g i 11.h. koji glase:

“Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 11.a

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora zaposlenika i Sveučilišta, a koji nije prostor Sveučilišta.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Sveučilište i zaposlenik ugovaraju pravo zaposlenika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji zaposlenika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog zaposlenika ili Sveučilišta, zaposlenik i Sveučilište ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Sveučilište može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu sa zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Sveučilište je zaposleniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članak 11.b

- (1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke propisane Zakonom o radu.
- (2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati dodatne podatke propisane Zakonom o radu.
- (3) Odredbe Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Obveze i prava Sveučilišta prema zaposlenicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 11.c

- (1) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće zaposlenika koji u prostoru Sveučilišta radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja zaposlenik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za zaposlenika koji u prostoru Sveučilišta radi na istim ili sličnim poslovima.
 - (2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, Sveučilište je dužno prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji zaposleniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.
 - (3) Sveučilište je dužno zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla, koje je Sveučilište dužno naknaditi zaposleniku u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
 - (4) Sveučilište ima pravo ući u prostor doma zaposlenika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Sveučilišta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada zaposlenika, ako je to ugovoreno između zaposlenika i Sveučilišta i samo u vrijeme koje je dogovorio sa zaposlenikom.
 - (5) Sveučilište je zaposleniku koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužno osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje zaposlenika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje zaposlenika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
 - (6) Sveučilište je zaposleniku koji radi na daljinu dužno osigurati zaštitu privatnosti te je dužno zaposleniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- Obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 11.d

(1) Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Zaposlenik koji radi u prostoru Sveučilišta može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Sveučilišta izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu.

(3) Zaposlenik koji je sa Sveučilištem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Sveučilišta da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Sveučilišta.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Sveučilište je dužno zahtjev zaposlenika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe zaposlenika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan zaposleniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako Sveučilište prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Sveučilište i zaposlenik će ugovoriti rad u prostoru Sveučilišta.

Dodatan rad zaposlenika

Članak 11.e

(1) Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu na Sveučilištu, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) Sa zaposlenikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, zaposlenikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 38. ovoga Pravilnika te zaposlenikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Sveučilište o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Sveučilište može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Sveučilištu.

(5) Ako je zahtjev Sveučilišta postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja zaposlenika sa Sveučilištem na prava i obveze zaposlenika i Sveučilišta na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(6) Ako je zahtjev Sveučilišta postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika na Sveučilištu, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Sveučilište je dužno zaposleniku koji je zaposlen u dodatnom radu dužan, na zahtjev zaposlenika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga zaposlenika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 11.f

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. stavaka 5. – 7. ovoga Pravilnika.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, zaposlenik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je zaposlenik dostavio Sveučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Zaposlenik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Sveučilište je dužno inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis zaposlenika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Uvjeti rada zaposlenika koji rade u dodatnom radu

Članak 11.g

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (3) Na zaposlenika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 38. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11. h

- (1) Ako su Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Kao posebni uvjeti rada mogu se odrediti:
 - završeno odgovarajuće srednje obrazovanje ili završen odgovarajući stručni ili sveučilišni studij
 - posebna znanja i vještine potrebne za obavljanje pojedinih poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, druga stručna znanja vezana uz djelatnost Sveučilišta)
 - položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja i /ili uvjerenja za rad – radno iskustvo na određenim poslovima ili u struci
 - prethodno radno iskustvo u određenom znanstvenom području i znanstvenom polju ili interdisciplinarnom području znanosti za zaposlenike na znanstveno-nastavnim radnim mjestima ili suradničkom radnom mjestu višeg asistenta
 - akademski stupanj doktora znanosti u određenom znanstvenom području i polju ili interdisciplinarnom području znanosti.
- (3) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 8.

Članak 12. mijenja se i glasi:

„Članak 12.

- „(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno kada je njegov prestanak unaprijed određen objektivnim razlogom koji je opravdan rokom, obavljanjem određenog posla sezonske naravi, zamjeni odsutnog zaposlenika, ostvarenju određenog projekta, radu pripravnika do polaganja stručnost ispita i sl. Objektivni razlog o kojemu ovisi trajanje ugovora mora biti naveden u ugovoru o radu.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika, dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopuštenih Zakonom o radu, drugim propisima ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Sveučilište.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 5. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) 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.

(7) Sveučilište s osobama izabranim na suradnička radna mjesta asistenta i višeg asistenta sklapa ugovor na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

(8) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom ili prestankom razloga zbog kojega je sklopljen.“.

Članak 9.

Članak 13. mijenja se i glasi:

„Članak 13.

(1) Poslove radnog mjesta zaposlenik obavlja u prostorima kojima se Sveučilište koristi za obavljanje svoje djelatnosti odnosno sukladno odredbama Zakona o radu, a u skladu općim aktima Sveučilišta i odlukom rektora.

(2) Radnici se raspoređuju na radna mjesta u skladu sa Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaća u javnim službama.“.

Članak 10.

Članak 13.a mijenja se i glasi:

„Članak 13.a

(1) Nastavniku odnosno znanstveniku jamči se povratak na radno mjesto nakon isteka mandata u slučaju izbora ili imenovanja na rukovodeću dužnost na Sveučilištu ili u sustavu visokog obrazovanja i znanstvene djelatnosti te javnu dužnost u smislu propisa kojim se uređuje sprječavanje sukoba interesa, i to u roku od trideset (30) dana od dana prestanka obavljanja rukovodeće ili javne dužnosti.

(2) Za vrijeme obavljanja rukovodeće ili javne dužnosti Sveučilište može na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme zaposliti zaposlenika koji zamjenjuje zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 11.

Članak 14. mijenja se i glasi:

„Članak 14.

(1) Sveučilište je dužno organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti zaposlenika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito je dužan održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, sprječavati opasnosti na radu te provoditi ostale mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Sveučilište je dužno upoznati zaposlenika s opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.

(3) Sveučilište je dužno osposobiti zaposlenika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Svaki je zaposlenik obavezan obavljati poslove s dužnom pažnjom, pri čemu je dužan voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih zaposlenika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propust na radu.

(5) Zaposlenik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno se koristiti sredstvima za rad i osobnom zaštitnom opremom, odmah osobno obavijestiti Sveučilište o situaciji koja predstavlja rizik za sigurnost i zdravlje o sredstvima rada i osobnim zaštitnim sredstvima koja nisu u ispravnom stanju te provoditi druge propisane ili od Sveučilišta određene mjere.“.

Članak 12.

Članak 18. mijenja se i glasi:

„Članak 18.

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

(2) Sveučilište prikuplja i obrađuje podatke o zaposlenicima koji su mu potrebni radi urednoga vođenja evidencija iz područja rada u skladu s posebnim propisom, podatke potrebne za obračun poreza i prireza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o obrazovanju, osposobljavanju i napredovanju, podatke potrebne za izbor i napredovanje na znanstveno-nastavno, znanstveno, umjetničko-nastavno, nastavno, suradničko i stručno radno mjesto, podatke o obavljanju djelatnosti koja predstavlja natjecanje zaposlenika s poslodavcem, podatke o zdravstvenom stanju u skladu s posebnim propisom, podatke vezane za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja te ostale podatke koji se moraju davati drugim institucijama u skladu sa zakonom

(3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo rektor ili čelnik sastavnice odnosno ovlaštena osoba koju za to rektor ili čelnik sastavnice posebno opunomoći.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti. O promjenama u podacima zaposlenik je dužan pravodobno obavijestiti Sveučilište jer u protivnom sam snosi štetne posljedice svoga propusta.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(6) Sveučilište je dužno imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Rektor, čelnik sastavnice ili osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 13.

U članku 19. stavku 5. riječ „porodičnih“ zamjenjuje se riječju „obiteljskih“.

U članku 19. stavku 7. riječ „nedodjeljivanje“ zamjenjuje se riječima „ne dodjeljivanje“.

Članak 14.

Članak 20. mijenja se i glasi:

„Članak 20.

(1) Rektor, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenovat će dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (u daljnjem tekstu: ovlaštenici).

(2) Ovlaštenici mogu biti zaposlenici ili osobe koje nisu u radnom odnosu na Sveučilištu.

(3) Sveučilište je dužno, u roku od osam dana od dana imenovanja ovlaštenika, o imenovanju obavijestiti zaposlenike.

(4) Ovlaštenici iz stavka 1. ovlašteni su u ime rektora primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije na radu odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba).

(5) Ovlaštenici su dužni nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim zaposlenicima koji im se obrate.

Članak 15.

Članak 21. mijenja se i glasi:

“Članak 21.

(1) Zaposlenik, koji smatra da je bio izložen diskriminaciji uključujući uznemiravanje i spolno uznemiravanje podnosi pritužbu ovlašteniku ili ovlaštenici.

(2) Ovlaštenici su dužni zaprimljenu pritužbu bez odgode dostaviti zaposleniku protiv kojeg je podnijeta uz zahtjev da se o navodima očituje.

(3) Pritužbe i očitovanje na pritužbu podnose se u pisanom obliku ovlašteniku, koji će razmotriti pritužbu i očitovanje na pritužbu, uzeti izjave stranaka i svjedoka ili na drugi način činjenično stanje.

(4) U slučaju postojanja diskriminacije odluka se mora donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave pritužbe, a u slučaju postojanja uznemiravanja, spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana dostave pritužbe i predložiti rektoru odnosno dekanu primjerene mjere iz članka 23. ovog Pravilnika.

(5) Ovlaštenici provode postupak na način da jamče tajnost postupka i zaštitu privatnosti svake osobe u postupku vodeći računa da u najmanjoj mjeri štete djelatnosti Sveučilišta.

(6) Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude sindikalni povjerenik.

(7) Zaposlenik se mora odazvati pozivu ovlaštenika.

(8) Postupanje protivno obvezi iz stavka 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje ovlaštenika u postupku predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(9) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji može u svakom trenutku povući svoju pritužbu s tim da zadržava pravo njegovog ponovnog podnošenja.

Članak 16.

Članak 22. mijenja se i glasi:

“Članak 22.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik će sastaviti zapisnik. Zapisnik potpisuje ovlaštenik, a svaki zaposlenik potpisuje iskaz koji je dao.

(2) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je ovlaštenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupcima koji se provode temeljem ovog Pravilnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(3) Ovlaštenici su na zahtjev dužni dostaviti prikupljene podatke tijelima za suzbijanje diskriminacije te sudu.

(4) Ovlaštenici mogu, ukoliko smatraju potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke o pritužbi, predložiti dekanu određivanje privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(5) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka su:

1. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze rada
2. udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena
3. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio
4. druge mjere prikladne za zaštitu podnositelja pritužbe.

(6) Privremene mjere iz stavka 2. točke 1. i 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka.

(7) U slučaju primjene privremenih mjera iz stavka 2. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.“.

Članak 17.

Članak 23. mijenja se i glasi:

“Članak 23.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštenik donosi pisanu odluku o postojanju diskriminacije.
- (2) Ako se utvrdi nepostojanje uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe ovlaštena osoba odbit će podnositeljevu pritužbu.
- (3) Ako ovlaštenik utvrdi da ne postoji diskriminacija, odlukom odbija pritužbu.
- (4) Ako ovlaštenik utvrdi da postoji diskriminacija podnositelja pritužbe, donosi odluku kojom usvaja pritužbu te navodi sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran a osobito navesti o kojem se neželjenom ponašanju radi i kojim je temeljem uznemiravanja uzročeno. Ovlaštenici mogu predložiti rektoru koju od mjera treba primijeniti.
- (5) U odluci iz prethodnoga stavka ovlaštenik će predložiti rektoru da osobi protiv koje je pritužba podnesena izreče mjera koja je primjerene pojedinom slučaju.
- (6) Odluku o postojanju diskriminacije, ovlaštenik dostavlja strankama u postupku te rektoru.
- (7) Ako je utvrđena diskriminacija prema zaposleniku se može primijeniti jedna ili više od sljedećih mjera:
 1. pismo upozorenja 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. izvršiti drugačiji raspored rada zaposlenika, ako priroda posla to omogućuje
 4. izvršiti razmještaj zaposlenika u radnom prostoru
 5. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu (premještaj na drugo radno mjesto),
 6. redoviti otkaz ugovora o radu u slučaju težih oblika uznemiravanja i spolnog uznemiravanja iz članka 19. ovog Pravilnika
 7. izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (8) Rektor će nakon provedenog postupka na temelju odluke i prijedloga ovlaštenika, poduzeti mjere iz ovog članka.
- (9) Ako rektor ili njihovi ovlaštenici u roku od osam dana ne poduzmu mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete 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.
- (10) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Sveučilište zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Sveučilištu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Sveučilište u roku od osam dana od prekida rada.
- (11) Za vrijeme prekida rada iz stavka 10. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(12) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Sveučilište može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 11. ovog članka.

(13) Svi podaci i isprave utvrđeni i prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika tajni su i za njihovu tajnost odgovorna je osoba koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi. Osoba koja je rješavala konkretnu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva zaposlenika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, moraju se upozoriti prije početka postupka i to utvrđeno u zapisniku o rješavanju pritužbe.“.

Članak 18.

Članak 25. mijenja se i glasi:

„Članak 25.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, osim u slučaju sklapanja ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 56. ovoga Pravilnika.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

(5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.“.

Članak 19.

U članku 26. iza stavka 2. dodaju se novi stavci 3. i 4. koji glase:

„(3) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se zaposleniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Dosadašnji stavci 3., 4. i 5. postaju stavci 5., 6. i 7.

U stavku 4. koji postaje stavak 5. mijenja se i glasi:

(5) Ako zaposlenik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te se na temelju toga donese odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka se mora sastaviti u pisanom obliku i obrazložiti, te sadržavati odredbu o trajanju otkaznog roka koji ne može biti kraći od utvrđenog u prethodnom stavku.“

Iza stavka 7. dodaje se novi stavak 8. koji glasi:

„(8) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, zaposlenik i Sveučilište pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.“.

Članak 20.

U članku 28. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„(3) Sveučilište je dužno zaposleniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.“.

Članak 21.

U članku 29 stavku 1. riječ „obrazovanje“ zamjenjuje se riječju „obrazovanje“.

Članak 22.

U članku 30. stavci 1. i 2. mijenjaju se i glase:

„(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se obrazovala, Sveučilište može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

(2) Pripravnik iz prethodnog stavka osposobljava se za samostalni rad za koji se obrazovao.“.

Članak 23.

U članku 31. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

„(3) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.“.

Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 4.

Članak 24.

Članak 32. mijenja se i glasi:

“Članak 32.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

(2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

(3) Za polaganje stručnog ispita, pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

(4) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kad 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) Sadržaj i način polaganja stručnog ispita uređuje se ugovorom o radu, ako sadržaj i način polaganja stručnoga ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.”.

Članak 25.

U članku 33. stavak 2. mijenja se i glasi:

„(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.“.

Članak 26.

Iz članka 33. , nakon naslova „V. RADNO VRIJEME“ briše se podnaslov „Radni tjedan“ i dodaje se novi članak 33.a koji glasi:

“Članak 33. a

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik 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 radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.”.

Članak 27.

Iznad članka 34. dodaje se naslov „Puno radno vrijeme“

U članku 34. stavci 1. i 2. mijenjaju se i glase:

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

(2) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na pet radnih dana u tjednu.“.

Članak 28.

Članak 35. mijenja se i glasi:

“Članak 35

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(4) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz prethodnog stavka ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje rektor pisanom odlukom nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.“.

Članak 29.

U članku 36. dodaju se novi stavci 2. i 5. koji glase:

„(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.

(5) Sveučilište je dužno inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.“.

Dosadašnji stavci 2., 3. i 4., postaju stavci 3., 4. i 6.

U stavku 4. brišu se zagrada i riječi „(što uključuje opterećenje u nastavi, znanosti i umjetnosti).“.

Članak 30.

U članku 37. stavak 3. mijenja se i glasi:

(3) Zaposlenik koji se koristi pravom na rodiljne i roditeljske vremenske potpore (rodiljni, roditeljski, posvojiteljski dopust, očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja prava istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopust trudne zaposlenice ili zaposlenice koja doji dijete, dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta), sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja toga prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o namjeri povratka na rad poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Članak 31.

Članak 39. mijenja se i glasi:

„Članak 39.

(1) Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Zaposlenik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom duljim od punog radnog vremena. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti Sveučilište o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili drugim poslodavcima.

(3) Prava i obveze zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu proporcionalno se umanjuju.

(4) 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.

(5) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 32.

Članak 40. mijenja se i glasi:

„Članak 40.

(1) Sveučilište je dužno zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme sa Sveučilištem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Sveučilište je obvezno zaposlenicima koji imaju sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu na puno radno vrijeme.

(3) Zaposlenik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme na Sveučilištu proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(4) Sveučilište je dužno razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužno zaposleniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(5) Ako zaposlenik Sveučilišta uputi naknadni sličan zahtjev, a Sveučilište nije u mogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je zaposleniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva zaposlenika proteklo najmanje 12 mjeseci.“.

Članak 33.

Članak 41. mijenja se i glasi:

„Članak 41.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim primjerima prijeke potrebe, zaposlenik na pisani zahtjev Sveučilišta mora raditi dulje od punog, ili nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da Sveučilište prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev, Sveučilište je dužno pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do osam godina starosti i zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Sveučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Sveučilište može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi Sveučilištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Zaposleniku koji na Sveučilištu obavlja dodatan rad ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

(8) Ako prekovremeni rad određenog zaposlenika traje dulje od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine ili ako prekovremeni rad svih zaposlenika prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od tih okolnosti.“.

Članak 34.

Članak 42. mijenja se i glasi:

„Članak 42.

(1) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(2) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(3) Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

(4) Naknada za rad u smjenama iz stavka 4., 5. i 6. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(5) Odluka o radu u smjenama (smjenski rad) donosi se sukladno članku 35. ovoga Pravilnika o radu.“.

Članak 35.

U članku 43. mijenjaju se stavci 1., 3. i 5. koji glase:

„(1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno, a maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku).

(3) Nastavnicima i suradnicima kojima narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se preraspodjelom radnog vremena ili višekratnim korištenjem odmora u kratkom trajanju.

(5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, Sveučilište će zaposleniku omogućiti raditi dnevno toliko kraće.“.

Članak 36.

Članak 46. mijenja se i glasi:

„Članak 46.

(1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu, odnosno najmanje 4 tjedna, a maloljetnik u trajanju od najmanje pet tjedana.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se:

1) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana
- (poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen prijediplomski i diplomski sveučilišni studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij – 3 dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine – 2 dana
- ostali poslovi – 1 dan

2) prema dužini radnog staža

- od 6 do 11 godina – 3 dana
- od 12 do 17 godina – 4 dana
- od 18 do 23 godina – 5 dana
- od 24 do 29 godina – 6 dana
- od 30 do 35 godina – 7 dana
- 36 i više godina – 8 dana

3) prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

4) prema uvjetima rada:

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

(3) Kriteriji iz prethodnog stavka se primjenjuju kumulativno, a ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

(4) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno šest, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana.

Članak 37.

U članku 47. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, posebnim propisom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).“.

Članak 38.

U članku 48. stavku 2. riječ „preimjer“ zamjenjuje se riječju „primjer“.

Članak 39.

Članak 51. mijenja se i glasi:

„Članak 51.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje rektor u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava zaposlenike.

(2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

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

(4) Prvi dio godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu, zaposlenici Sveučilišta koriste kao kolektivni godišnji odmor.

(5) Kolektivni godišnji odmor, u smislu prethodnog stavka, u pravilu traje najmanje dva tjedna bez prekida, redovito u razdoblju tijekom mjeseca srpnja i kolovoza i ovisno o kalendaru nastave.

(6) Preostali dio godišnjega odmora zaposlenik koristi, redovito, tijekom kalendarske godine u dogovoru sa Sveučilištem.“.

Članak 40.

U članku 52.:

- stavak 1. briše se
- u stavku 2. riječi „dvaput“ zamjenjuju se riječima „dva puta“ i riječ „izvjesti“ zamjenjuje se riječju „izvijesti“.

Članak 41.

U članku 53. stavku 4.:

- riječ „ce“ zamjenjuje se riječju „će“
- riječ „vraca“ zamjenjuje se riječju „vraća“
- riječ „placenog“ zamjenjuje se riječju „plaćenog“.

Članak 42.

U članku 54. stavku 3. brišu se riječi i zarez „Iznimno od odredbi stavka (1) i (2) ovoga članka,”.

Iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

„(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.“

Članak 43.

Članak 56. mijenja se i glasi:

„Članak 56.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima – 2 radna dana;
- prirodne nepogode – 5 radnih dana;
- darivanja krvi – 2 radna dana.
- odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost - ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, za svako darivanje krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. točke 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

(5) 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.

(6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

(7) Pod pojmom djeteta, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

(8) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. točke 11. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(9) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

(10) O namjeri darivanja krvi zaposlenik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Sveučilište najmanje tri dana unaprijed.

(11) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.“

Članak 44.

U članku 58. stavku 2. riječi „znanstveno odnosno stručnog“ zamjenjuju se riječima „ovlaštenog“.

Članak 45.

U članku 58. stavci 3 i 4. mijenjaju se i glase:

„(3) Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti Sveučilišta, dužan je na zahtjev poslodavca vratiti Sveučilištu sve troškove koje je Sveučilište imalo, osim ako ga Sveučilište ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

(4) Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka poslodavcu, na zahtjev zaposlenika donosi rektor, uz prethodnu suglasnost ovlaštenog vijeća.“

Članak 46.

Članak 60. mijenja se i glasi:

„Članak 60.

Zaposlenik koristi pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) sukladno Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, kolektivnom ugovoru i općem aktu Sveučilišta.“

Članak 47.

U članku 61. iza zgrade riječi „znanstveno odnosno stručnog“ zamjenjuju se riječima „ovlaštenog“.

Članak 48.

U članku 63. iza stavka 1. dodaju se novi stavci 2., 3., 4., 5., 6., 7. i 8. koji glase:

- (1) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (3) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (4) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.
- (5) Sveučilište može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.
- (6) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, Sveučilište ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 49.

U članku 65. stavak 1. se briše, a dosadašnji stavci 2., 3. i 4. postaju stavci 1., 2. i 3.

Članak 50.

U naslovu iznad članka 66. riječ „malodobnika“ zamjenjuje se riječju „maloljetnika“.

U članku 66. riječ riječ „malodobne“ zamjenjuje se s riječju „maloljetne“.

Članak 51.

U članku 67. riječ „materinstvom“ zamjenjuje se s riječju „majčinstvom“.

Članak 52.

U članku 68.:

- riječ „radnica“ u određenom padežu zamjenjuje se riječju „zaposlenica“ u odgovarajućem padežu
- riječ „trudnica“ u određenom padežu zamjenjuje se riječima „trudna zaposlenica“ u odgovarajućem padežu
- riječi „majka koja doji dijete“ u određenom padežu zamjenjuje se riječima „zaposlenica koja doji dijete“ u odgovarajućem padežu

U članku 68. stavku 1. iza riječi „posvojiteljskog dopusta“ dodaje se zarez i riječi „očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust“.

U članku 68. stavku 2. iza riječi „posvojiteljskog dopusta“ dodaje se zarez i riječi „očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust“.

Članak 53.

U članku 69.

- stavku 1. iza riječi „posvojiteljskog dopusta“ dodaje se zarez i riječi „očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust“
- riječ „trudnica“ u određenom padežu zamjenjuje se riječima „trudna zaposlenica“ u odgovarajućem padežu
- riječi „majka koja doji dijete“ u određenom padežu zamjenjuje se riječima „zaposlenica koja doji dijete“ u odgovarajućem padežu.

Članak 54.

U članku 70.

- iza riječi „posvojiteljskog dopusta“ dodaje se zarez i riječi „očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust“
- riječ „dužano“ zamjenjuje se riječju „dužno“.

Članak 55.

U članku 71. stavku 5. riječ „sdindikalni“ zamjenjuje se riječju „sindikalni“.

Članak 56.

Članak 72. mijenja se i glasi:

„Članak 72.

(1) Plaća je primitak zaposlenika koji Sveučilište isplaćuje zaposleniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Plaća zaposlenika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih propisima kojima se uređuje pitanje plaće u javnim službama.

(3) Osnovna plaća je plaća koju zaposlenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.

(4) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu (prema propisima kojima se uređuje naziv radnih mjesta i koeficijent za obračun plaća u javnim službama) i osnovice za obračun plaće.

(5) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

(6) Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada).

(7) Ako je osnovna plaća iz stavka 4. ovog članka manja od minimalne plaće propisane posebnim propisom, osnovnom plaćom smatra se minimalna plaća.

(8) Vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

(9) Ako zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu, pripada mu plaća razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.

(10) Osnovna plaća je plaća u bruto iznosu.

(11) Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za radni staž, dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima i dodaci za posebne oblike organizacije rada.“.

Članak 57.

Članak 73. mijenja se i glasi:

„Članak 73.

(1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se jednom mjesečno, za prethodni mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a od jedne do druge isplate plaće, u pravilu, ne smije proći više od 31 dan.

(3) Ako na dan dospijeća isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u iduća dva radna dana od dospijeća.

(4) Plaća i naknada plaće isplaćuju se na transakcijski račun zaposlenika.

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

(6) Zaposlenik koji je izostao s posla bez opravdanog razloga nema pravo na plaću i naknadu plaće za sate izostanka.

(7) Plaća u smislu Zakona o radu je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(8) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.“.

Članak 58.

Naslov iznad članka 74. mijenja se i glasi:

„Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor“.

Članak 74. mijenja se i glasi:

„Članak 74.

(1) Najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, Sveučilište dostavlja zaposleniku obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Sveučilište na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće, otpremnina ili naknada za neiskorišteni godišnji odmor zaposleniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Sveučilište je dužno u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s odredbama Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa (primici koje zaposlenik može ostvariti na temelju radnog odnosa; jubilara nagrada, regres, božićnica i sl, primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom, općem aktu ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(4) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.“.

Članak 59.

Iznad članka 75. dodaje se naslov koji glasi:

„Dodatak za radni staž“.

Članak 75. mijenja se i glasi:

„Članak 75.

- (1) Dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Zaposleniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.“.

Članak 60.

Iznad članka 76. dodaje se naslov koji glasi:

„Dodatak za učinkovitost rada“.

Članak 76. mijenja se i glasi:

„Članak 76.

- (1) Dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje se zaposleniku na temelju ocjena njegove učinkovitosti rada.
- (2) Zaposlenik stječe 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »izvrstan«, 4 boda kada je ocijenjen ocjenom »naročito uspješan« odnosno 2 boda kada je ocijenjen ocjenom »uspješan«.
- (3) Zaposlenik koji je u prethodnoj kalendarskoj godini ocijenjen ocjenom »zadovoljava« ili »ne zadovoljava« ne stječe bodove.
- (4) Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada u skladu s odredbama Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.
- (5) Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi:
 - za ostvarenih najmanje 12 bodova - 3 %
 - za ostvarena najmanje 24 boda - 6 %
 - za ostvarenih najmanje 36 bodova - 9 %
 - za ostvarenih najmanje 48 bodova - 12 %

- za ostvarenih najmanje 60 bodova - 15 %
- za ostvarena najmanje 72 boda - 18 %
- za ostvarena najmanje 84 boda - 21 %
- za ostvarenih najmanje 96 bodova - 24 %
- za ostvarenih najmanje 108 bodova - 27 %
- za ostvarenih najmanje 120 bodova - 30 %.

(6) Ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova unose se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama.”.

Članak 61.

Iznad članka 77. dodaje se naslov koji glasi:

„Dodatak za za završen studij na poslijediplomskoj razini“.

Članak 77. mijenja se i glasi:

“Članak 77.

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. - razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke - predbolonjski studiji), 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti, ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se zaposlenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zatečeni zaposlenici koji su do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama stekli pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini - sveučilišni specijalistički studij (spec. i univ. spec. - razina VII.2. Hrvatskog klasifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu - kratica mr. uz naznaku struke - predbolonjski studiji), te znanstveni stupanj magistra znanosti i doktora znanosti, a kojima taj studij nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta i ne odnosi se na područje kojim se zaposlenik u okviru poslova svog radnog mjesta bavi, ostvaruju pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini postotka uvećanja koji je ostvaren do dana stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.

(3) Dodatak iz stavka 2. ovoga članka zatečeni zaposlenici zadržavaju do prestanka radnog odnosa u javnim službama.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zatečeni zaposlenici zadržavaju dodatak iz stavka 2. ovoga članka do sklapanja ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je uvjet završen studij na poslijediplomskoj razini.

(5) Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

(6) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

Članak 62.

Iza članka 77. dodaje se:

- se naslov koji glasi: Dodaci za različite oblike organizacije rada“
- novi članak 77.a koji glasi:

„Članak 77.a

(1) Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

1. dodatak za prekovremeni rad 50 %
2. dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana 40 %
3. dodatak za rad u drugoj smjeni kada zaposlenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata) 10 %
4. dodatak za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da zaposlenik radi po dinamici 12 - 24 - 12 - 48 sati) uređuje se granskim kolektivnim ugovorima
5. dodatak za rad subotom 25 %
6. dodatak za rad nedjeljom 50 %
7. dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj 150 %
8. dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni) 10 %
9. dodatak za pripravnost za rad uređuje se granskim kolektivnim ugovorima.

(2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu i dodatka za dvokratni rad u istom danu.

(4) Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 1. ovoga članka i tako se plaća.

(5) U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 63.

Iza članka 77. dodaje se:

- se naslov koji glasi: Dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima“
- novi članak 77.b koji glasi:

„Članak 77.b

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima odnosno za vrijeme obavljanja poslova u okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od zaposlenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovite okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta.

(2) Izvanredne radne okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovane pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta.

(3) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u izvanrednim radnim okolnostima.

(4) Izvanredne radne okolnosti i visina dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima u javnim službama utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.“.

Članak 64.

Članak 79. mijenja se i glasi:

„Članak 79.

Zaposleniku se može isplatiti novčana nagrada za radne rezultate (bonus) u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama.“.

Članak 65.

Članak 80. mijenja se i glasi:

„Članak 80.

(1) Zaposlenik u javnim službama 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. prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara
7. drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

(2) U smislu stavka 1. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

(3) Ako zaposlenik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

(4) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Članak 66.

Članak 81. mijenja se i glasi:

„Članak 81.

(1) Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

(2) Iznimno, naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(3) Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

Članak 67.

U članku 85. stavku 3. riječ „naknadu“ zamjenjuje se riječju „nagradu“.

Članak 68.

U članku 87. stavku 2. riječ „tehnickog“ zamjenjuje se riječju „tehničkog“.

Članak 69.

Članak 89. mijenja se i glasi:

„Članak 89.

(1) Nastavnik, znanstvenik i suradnik zaposlen na Sveučilištu može obavljati poslove koji su predmet djelatnosti ili su vezani uz predmet djelatnosti Sveučilišta izvan Sveučilišta na kojemu je zaposlen, samo uz odobrenje rektora.

(2) Odobrenje (suglasnost) za rad izvan Sveučilišta izdaje rektor na temelju pisanoga zahtjeva zaposlenika iz prethodnog stavka.

(3) Uz pisani zahtjev iz prethodnog stavka zaposlenik je dužan dostaviti prethodnu suglasnost ovlaštenog vijeća.

(4) Postupak izdavanja suglasnosti za rad zaposlenika izvan Sveučilišta uređuje se općim aktom Sveučilišta.”.

Članak 70.

U članku 90. stavku 1. podstavak 5. mijenja se i glasi:

„5) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,”.

Članak 71.

Članak 91. mijenja se i glasi:

„Članak 91.

(1) Na Sveučilištu nastavniku prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu istekom akademske godine u kojoj je nastavnik stekao uvjete za prestanak ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.

(2)Iznimno, s redovitim profesorom u trajnom izboru i profesorom stručnog studija u trajnom izboru iz stavka 1. ovoga članka Sveučilište na teret vlastitih sredstava može sklopiti ugovor o radu najdulje do isteka akademske godine u kojoj je navršio sedamdeset godina života.“.

Članak 72.

Članak 92. mijenja se i glasi:

„Članak 92.

(1) Na Sveučilištu znanstveniku prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu istekom kalendarske godine u kojoj je znanstvenik stekao uvjete za prestanak ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Iznimno, sa znanstvenim savjetnikom u trajnom izboru iz stavka 1. ovoga članka Sveučilište na teret vlastitih sredstava može sklopiti ugovor o radu najdulje do isteka kalendarske godine u kojoj je navršio sedamdeset godina života.

Članak 73.

Članak 93. briše se

Članak 74.

U članku 94. mijenja se stavak 2. i dodaje novi stavak 3.:

„(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati:

- podatke o sporazumnim stranama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju zaposlenik i rektor.

Članak 75.

U članku 96. stavku 1. dodaje se novi podstavak 4. koji glasi:

„4) zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).“.

Članak 76.

Članak 97. briše se

Članak 77.

Članak 98. briše se

Članak 78.

Članak 99. briše se

Članak 79.

Članak 100. mijenja se i glasi:

„Članak 100.

Nastavniku odnosno znanstveniku koji nije reizabran na postojeće radno mjesto prestaje radni odnos u skladu sa Zakonom o radu.“.

Članak 80.

Članak 101. mijenja se i glasi:

„Članak 101.

Suradniku koji je negativno ocijenjen dvije godine uzastopno danom izvršnosti rješenja prestaje radni odnos u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.“.

Članak 81.

U članku 106. stavku 1. i stavku 2. nakon riječi „očekivati“ dodaju se riječi „od Sveučilišta“.

Članak 82.

U članku 107. stavak 1. mijenja se i glasi:

„(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.“.

Članak 83.

Članak 108. mijenja se i glasi:

„Članak 108.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad, tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.“.

Članak 84.

U članku 109. stavku 5. riječi „izostajati“ zamjenjuju se riječima „biti odsutan“.

Iza stavka 5. dodaju novi stavci 6. i 7. koji glase:

„(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.“.

Članak 85.

Članak 110. mijenja se i glasi:

„Članak 110.

Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 86.

U članku 111. stavak 4. mijenja se i glasi:

„(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa 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 odredilo Sveučilište, ako se zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.“.

Članak 87.

Članak 113. mijenja se i glasi:

„Članak 113.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, Sveučilište isplaćuje zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa na Sveučilištu, a ne smije se 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 na Sveučilištu.

(4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.“.

Članak 88.

Članak 114. mijenja se i glasi:

„Članak 114.

Odgovornost zaposlenika za povrede radnih obveza i drugih obveza iz rada i u vezi s njim utvrđuje se Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Sveučilišta.“.

Članak 89.

Članak 115. mijenja se i glasi:

„Članak 115.

(1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih se zaposleniku može dati otkaz ugovora o radu se Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Sveučilišta utvrđuju kao stegovna djela.

(2) Osobito teške povrede iz prethodnog stavka članka 1. ovog Pravilnika mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

(3) Za osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koje su Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti zaposlenika utvrđene kao stegovno djelo i za koju je predviđena stegovna mjera, postupak protiv zaposlenika vodit će se sukladno navedenom Pravilniku.“.

Članak 90.

Članak 116. briše se.

Članak 91.

U članku 117. iza stavka 4. dodaje se novi stavak 5. koji glasi:

„(5) Zaposlenik koji je saznao za štetu, obavezan ju je prijaviti neposrednom rukovoditelju.“.

Članak 92.

Članak 118. mijenja se i glasi:

„Članak 118.

(1) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu te obvezu zaposlenika da štetu nadoknadi, utvrđuje Sveučilište u posebnom postupku.

(2) Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, au slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se obavlja vještačenjem.“.

Članak 93.

U članku 119. stavku 1. riječ „djelomicno“ zamjenjuje se riječju „djelomično“.

Članak 94.

U članku 121. stavku 2. riječ „prednjega“ zamjenjuje se riječju „prethodnog“.

Članak 95.

U članku 122. stavku 3. riječ „obiteljskog domaćinstva“ zamjenjuje se riječju „kućanstva“.

Članak 96.

Članak 129. briše se.

Članak 97.

U cijelom tekstu Pravilnika:

- riječi „radnik“ u određenom padežu zamjenjuju se riječju „zaposlenik“ u odgovarajućem padežu
- riječi „zaposleničko vijeće“ u određenom padežu zamjenjuju se riječima „radničko vijeće“ u odgovarajućem padežu
- riječ „ZR“ zamjenjuju se riječima „Zakon o radu“ u odgovarajućem padežu.

Članak 98.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se na mrežnim stranicama Sveučilišta.

Rektor



prof. dr. sc. Nebojša Stojčić

Službena zabilješka:

Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljen je 23. SVIBNJA 2025.

Glavni tajnik Sveučilišta

Matej Trpin, dipl. iur.

