

KINEZIOLOŠKI FAKULTET

Sveučilište u Zagrebu

PRIJEDLOG

**PRAVILNIK O RADU
KINEZIOLOŠKOG FAKULTETA
SVEUČILIŠTA U ZAGREBU**

Zagreb, _____ 2016.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN br. 93/14., u daljnjem tekstu: ZOR), članka 63. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN br. 123/03., 198/03., 105/04., 174/04., 2/07., 46/07., 45/09., 63/11., 94/13. i 159/13., u daljnjem tekstu: ZZDVO) i članka 56. Statuta Kineziološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Statut), a nakon savjetovanja provedenog sukladno članku 150. odnosno članku 153. stavak 3. ZOR-a, Fakultetsko vijeće Kineziološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, na prijedlog Povjerenstva za normativnu djelatnost i po prethodno pribavljenom mišljenju Dekanskog kolegija, na ____ redovitoj sjednici održanoj dana _____ 2016.g., donosi

P R A V I L N I K O R A D U KINEZIOLOŠKOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju pitanja iz radnih odnosa na Kineziološkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Fakultet), a osobito pitanja u svezi sa:
 - zasnivanjem radnog odnosa,
 - zaštitom zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
 - zaštitom majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
 - radnim vremenom,
 - odmorima i dopustima,
 - plaćom, naknadom plaće i drugim novčanim i nenovčanim primicima radnika,
 - naknadom štete,
 - prestankom ugovora o radu,
 - povredama obveza iz radnog odnosa,
 - ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa,
 - sudjelovanjem radnika u odlučivanju,
 - drugim važnim pitanjima u svezi s radom i radnim odnosima.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (3) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.
- (4) Radnik, zaposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Fakultet.

Članak 2.

- (1) Fakultet je dužan 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) Fakultet je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 3.

- (1) Radniku koji je u radnom odnosu Fakultet je obavezan dati posao te mu za obavljenu rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan, prema uputama koje Fakultet daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Fakultet ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Fakultet je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa ZOR-om i posebnim propisima.
- (5) Fakultet je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa ZOR-om i posebnim propisima.

Članak 4.

- (1) U radnom odnosu Fakultet i radnik dužni su pridržavati se odredbi ZOR-a i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama odnosno eventualnog granskog kolektivnog ugovora (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor) i ovog Pravilnika.
- (2) Prije stupanja radnika na rad Fakultet je dužan omogućiti radniku 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 sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu ili sporazumom sklopljenim između sindikata i Fakulteta, a koje nije uređeno ZOR-om ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora odnosno sporazuma opći propisi obveznoga prava.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, temeljem prethodno provedenog javnog natječaja.
- (2) Ako Fakultet sa radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Fakulteta, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Fakultet ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima predviđenima člankom 7. ovog Pravilnika.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način predviđen odredbama ovog Pravilnika.
- (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, kao i u slučajevima predviđenima ZZDVO-om.
- (2) Fakultet s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti, odnosno u slučajevima predviđenima ZZDVO-om.
- (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 radnika ili je predviđeno ZZDVO-om.
- (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 odnosno prekidom razdoblja predviđenog ZZDVO-om.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi na Fakultetu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

- (1) Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako na Fakultetu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Fakultet je dužan obavijestiti radnika koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi taj radnik mogao na Fakultetu sklopiti ugovor o radu na

neodređeno vrijeme te mu omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Fakultet je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako Fakultet prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Fakultet je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:
 - ugovornim stranama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 - nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koju se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - danu početka rada,
 - očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Fakultet, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto podataka iz alineje 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na ZOR odnosno drugi odgovarajući zakon ili propis, kolektivni ugovor, ovaj Pravilnik ili drugi normativni akt Fakulteta koji uređuje odnosno pitanje.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 11.

- (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) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanje ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su ZOR-om.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

- (1) Ako su ZZDVO-om odnosno drugim odgovarajućim zakonom ili propisom ili pak kolektivnim ugovorom 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 ZOR-om i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza radnika o obavještanju Fakulteta o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 13.

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

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 14.

- (1) Prilikom provedbe natječajnog postupka i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Fakultet ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka radnik nije dužan odgovoriti.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 15.

- (1) Fakultet je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i propisima te naravi posla koji se obavlja.
- (2) Fakultet je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- (3) Fakultet je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.

Članak 16.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZOR-om odnosno drugim zakonom ili propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (2) Pod osobnim podacima podrazumijevaju se slijedeći podaci radnika: ime i prezime, prebivalište odnosno boravište, broj telefona, datum i mjesto rođenja, ime jednog roditelja, OIB, JMBG, državljanstvo, nacionalnost, stečena stručna sprema, radni staž, djeca i uzdržavani članovi obitelji, status samohranog roditelja, invalidnost, sudionništvo u Domovinskom ratu i status branitelja.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan odnosno osoba koju dekan za to posebno opunomoći.
- (4) Pogrešno evidentirani 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) Dekan je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa ZOR-om odnosno drugim zakonom ili propisom.
- (7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnica, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 17.

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

Članak 18.

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, u smislu ZRRP-a, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno život ili zdravlje djeteta, Fakultet je dužan za vrijeme trudnoće odnosno korištenja nekog od gore navedenih prava sukladno ZRRP-u, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U eventualnom sporu između Fakulteta i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, odgovarajući.
- (3) Ako Fakultet nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s ZRRP-om.

- (4) Prestankom korištenja prava predviđenih ZRRP-om, prestaje važiti dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 19.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, 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, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 20.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s ZRRP-om.

Zabrana otkaza, pravo radnika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove

Članak 21.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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 nekog od navedenih prava, Fakultet ne smije otkazati ugovor o radu trudnici odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Fakultetu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Fakultet o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 22.

- (1) Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s ZRRP-om, 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 dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 23.

- (1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s ZRRP-om, radnik koji je koristio neko od navedenih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava u roku od mjesec dana od dana kada je Fakultet obavijestio o prestanku korištenja toga prava.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 24.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Fakultet o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- (4) Propuštanje obavješćivanja Fakulteta o privremenoj nesposobnosti za rad na način i u rokovima predviđenima stavkom 1. i stavkom 3. ovog članka, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, 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 radnik prethodno radio, Fakultet 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 Fakultet nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Fakultet mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om.
- (4) U eventualnom sporu između Fakulteta i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 28.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Fakultet je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) U sporu između Fakulteta i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (4) Ako je Fakultet poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Fakultet radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika kada radničko vijeće nije utemeljeno.
- (5) Ako radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik kada radničko vijeće nije utemeljeno, uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 29.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Fakultet ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 28. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ZOR-om.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 28. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Članak 30.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najviše:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 93., članka 94. stavka 1. i članka 98. ovoga Pravilnika.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iznosi sedam dana.
- (6) Ukoliko do dana okončanja ugovorenog probnog rada neposredno nadređeni ne podnese negativno izvješće dekanu, smatra se da je radnik s kojim je ugovoren probni rad na istom zadovoljio.

Članak 31.

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

Članak 32.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Fakultet može zaposliti kao pripravnika.
- (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) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se općim aktom Fakulteta ili se određuje ugovorom o radu.
- (5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu ako posebnim zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Članak 33.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Fakultet može osobu koja je završila

- školoavanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (u daljnjem tekstu: 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 ZOR-om odnosno drugim zakonom ili propisom nije drukčije određeno, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ZOR-a odnosno drugog zakona ili propisa, 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.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 34.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama Fakulteta na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Fakultet.

Puno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Puno radno vrijeme svih radnika Fakulteta iznosi četrdeset sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje, samo ako je Fakultet radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca, uključujući rad na Fakultetu, raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s još jednim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje, samo ako su i Fakultet i poslodavac odnosno poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Fakultet o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Fakultetom, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Fakultet je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 37.

- (1) Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako na Fakultetu nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Fakultet je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Fakultet je dužan radniku koji imaju sklopljen ugovor o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji ima sklopljen ugovor o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a sve sukladno posebnim propisima.
- (2) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisima, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- (3) Ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik 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.
- (4) 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 39.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Fakulteta dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava da Fakultet prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni je zahtjev Fakultet dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od stoosamdeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom starim do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom starim do šest godina života, radnik koji, pored rada na Fakultetu u nepunom radnom vremenu, radi kod jednog ili više drugih poslodavaca, te radnik iz članka 35. stavka 3. i članka 36. stavka 3. ovoga Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 40.

- (1) Radnik Fakulteta izabran u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje i zaposlen na odgovarajućem radnom mjestu, svoju radnu obvezu u okviru četrdesetsatnog radnog tjedna izvršava:
 - izvođenjem nastave (predavanja, seminari, vježbe) na integriranom preddiplomskom i diplomskom sveučilišnom studiju kineziologije, stručnom studiju za izobrazbu trenera te poslijediplomskom studiju, u skladu s utvrđenom satnicom, rasporedom i izvedbenim planom nastave za pojedinu akademsku godinu,
 - obavljanjem ostalih poslova koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja, kao što su konzultacije, kolokviji i ispiti, pregled i ocjena seminarskih radova, pregled programa i dnevnika studentske prakse, mentorstva diplomskih i doktorskih radova, priprema nastave i unaprjeđenje nastavničkih kompetencija, rad u Fakultetskom vijeću i drugim tijelima Fakulteta, i dr.,
 - znanstveno-istraživačkim radom na projektima i pripremi projekata, znanstvenim usavršavanjem, stručnim radom i stručnim usavršavanjem te pisanjem i objavom radova.
- (2) Radnik je dužan evidentirati svoj rad predviđen alinejom 1. stavka 1. ovog članka provlačenjem osobne identifikacijske kartice kroz sustav e-evidencije prilikom ulaska u predavaonicu, dvoranu odnosno drugo mjesto izvođenja nastave, kao i po okončanju izvođenja nastave.
- (3) Normiranje i vrednovanje pojedinih radnih obveza iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se posebnim aktom Fakulteta.

Članak 41.

- (1) Dnevno radno vrijeme nenastavnog radnika Fakulteta iznosi 8 sati.
- (2) Nenastavni radnik dužan je evidentirati svoj dolazak na posao i odlazak s posla provlačenjem osobne identifikacijske kartice kroz sustav e-evidencije na ulazu u Fakultet.
- (3) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme te početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnim aktom Fakulteta.
- (4) Fakultet mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 42.

- (1) Fakultet je dužan voditi evidenciju radnog vremena svih radnika.

- (2) Način vođenja evidencije radnog vremena utvrđuje se posebnim aktom Fakulteta, sukladno posebnom propisu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se sukladno ZOR-u.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 44.

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (2) Radnik koji u nepunom radnom vremenu, pored rada na Fakultetu, radi za još jednog ili više drugih poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom starim do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom starim do šest godina života, mogu raditi u nejednakom odnosno preraspodjeljenom radnom vremenu samo ako dostave Fakultetu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 45.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Rad u smjenama

Članak 46.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, a može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji na Fakultetu, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 47.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Radnik odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu, pored rada na Fakultetu, radi kod jednog ili više drugih poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca, uključujući i rad na Fakultetu, traje najmanje šest odnosno najmanje četiri i pol sata, pravo na stanku na Fakultetu, kao i kod svakog drugog poslodavca, ostvaruje razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 48.

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

Tjedni odmor

Članak 49.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu i zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radniku koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne može iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 50.

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

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor iz članka 50. ovog Pravilnika u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana odnosno 25 radnih dana.
- (2) Godišnji odmor duži od onog definiranog stavkom 1. ovog članka, utvrđuje se prema sljedećim kriterijima:
 - a) Prema složenosti poslova:
 - poslovi za čije je obavljanje uvjet doktorat znanosti - 5 radnih dana
 - poslovi za čije je obavljanje uvjet VSS ili magisterij znanosti - 4 radna dana
 - poslovi za čije je obavljanje uvjet VŠS - 3 radna dana
 - poslovi za čije je obavljanje uvjet SSS - 2 radna dana
 - ostali poslovi - 1 radni dan
 - b) Prema dužini radnog staža:
 - od 6 do 12 godina radnog staža - 3 radna dana
 - od 12 do 18 godina radnog staža - 4 radna dana
 - od 18 do 24 godina radnog staža - 5 radnih dana
 - od 24 do 30 godina radnog staža - 6 radnih dana
 - od 30 do 36 godina radnog staža - 7 radnih dana
 - preko 36 godina radnog staža - 8 radnih dana
 - c) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 radna dana
 - osobi s invaliditetom - 3 radna dana
- (3) Kriteriji utvrđeni stavkom 2. ovog članka primjenjuju se kumulativno, pri čemu godišnji odmor radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana za svaku kalendarsku godinu.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor utvrđen prethodnim stavcima ovog članka nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Fakultetu.

Članak 52.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 51. stavak 4. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora predviđenog stavkom 1., 2. i 3. članka 51. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 51. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje na način predviđen stavkom 1. ovog članka.
- (3) Ukoliko je Fakultet radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovog članka, a sukladno kolektivnom ugovoru, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 53.

- (1) Godišnji odmor iz članka 51. i 52. ovoga Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana, ovisno o radnikovu tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 52. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 54.

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

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu po svim osnovama u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.

Članak 56.

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

Članak 57.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna odnosno 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Fakultet drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna odnosno 10 radnih dana.

Članak 58.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 57. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 57. ovoga Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 57. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust ili dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Fakultet nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 59.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora odlukom utvrđuje dekan najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (1) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te uvažiti potrebe i želje radnika.
- (2) Na temelju utvrđenog rasporeda godišnjeg odmora, Fakultet je dužan radniku dostaviti odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
- (3) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Fakultet najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Fakulteta to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 60.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.
- (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:
 - sklapanja braka - 5 radnih dana,
 - rođenja djeteta - 5 radnih dana,
 - smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana,
 - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana,
 - selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana,
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana,
 - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana,
 - nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan,
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana,
 - elementarne nepogode - 5 radnih dana,
 - darivanja krvi - 2 radna dana.

- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.
- (4) Ako slučaj iz stavka 2. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (5) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Studijski dopust

Članak 61.

- (1) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu radniku se može jednom odobriti dopust u trajanju najduže do dvije godine.
- (2) Dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava Fakultetsko vijeće uz prethodno pribavljeno mišljenje predmetnog nastavnika i suglasnost prodekana za nastavu i studente, vodeći pritom računa o potrebama kontinuiranog izvođenja nastave i ispunjavanju drugih obveza odsutnog radnika.
- (3) Tijekom usavršavanja predviđenog stavkom 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju do jedne godine, pri čemu se naknada plaće utvrđuje u visini prosječne plaće koja mu je po svim osnovama isplaćena u prethodna tri mjeseca prije odlaska na usavršavanje, ne uključujući tu položajne i druge eventualne mjesečne primitke koji su radniku isplaćeni iz vlastitih sredstava Fakulteta za obavljanje određenih poslova i zadaća s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.
- (4) Ako radnik napusti usavršavanje predviđeno stavkom 1. ovoga članka bez suglasnosti Fakulteta, dužan je vratiti sve troškove koje je Fakultet imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
- (5) Po završetku usavršavanja predviđenog stavkom 1. ovoga članka, radnik je dužan raditi na Fakultetu najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom je dužan Fakultetu naknaditi sve troškove.
- (6) Naknada troškova predviđenih stavkom 5. ovoga članka umanjuje se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon usavršavanja.

Slobodna studijska godina

Članak 62.

- (1) Radniku izabranom u znanstveno-nastavno zvanje i zaposlenom na odgovarajuće radno mjesto, može se svakih sedam godina rada na Fakultetu u znanstveno-nastavnom zvanju odobriti korištenje prava na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) u svrhu znanstvenog ili stručnog usavršavanja odnosno znanstvenog ili stručnog rada (npr. pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).
- (2) Korištenje prava iz stavka 1. ovog članka odobrava Fakultetsko vijeće, vodeći pritom računa o potrebama kontinuiranog izvođenja nastave i ispunjavanju drugih obveza odsutnog radnika.
- (3) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je po svim osnovama isplaćena u prethodna tri mjeseca prije početka korištenja navedenog prava, ne uključujući tu položajne i druge eventualne mjesečne primitke koji su radniku isplaćeni iz vlastitih sredstava Fakulteta za obavljanje određenih poslova i zadaća s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.
- (4) Ako radnik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja slobodne studijske godine, dužan je Fakultetu naknaditi troškove.

Stručno usavršavanje

Članak 63.

- (1) Radniku izabranom u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje te zaposlenom na odgovarajuće radno mjesto, može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada te korištenjem instrumenata kojih nema na Fakultetu, a potrebni su u radu na programu ili projektu.
- (2) Tijekom korištenja dopusta predviđenog stavkom 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu po svim osnovama u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
- (3) Dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava dekan uz prethodno pribavljeno mišljenje predmetnog nastavnika i suglasnost prodekana za nastavu i studente, vodeći pritom računa o potrebama kontinuiranog izvođenja nastave i ispunjavanju drugih obveza odsutnog radnika.

Članak 64.

- (1) U opravdanim slučajevima, kada je to u obostranom interesu radnika i Fakulteta, radniku izabranom u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje te zaposlenom na odgovarajuće radno mjesto, može se, u cilju njegovog stručnog usavršavanja i rada s vrhunskim, vrsnim i darovitim sportašima, sportskim reprezentacijama te sportskim klubovima koji sudjeluju u međunarodnim sportskim natjecanjima, odobriti plaćeni dopust u ukupnom trajanju do trideset radnih dana tijekom jedne kalendarske godine.
- (2) Tijekom korištenja dopusta predviđenog stavkom 1. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu po svim osnovama u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
- (3) Dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava dekan uz prethodno pribavljeno mišljenje predmetnog nastavnika i suglasnost prodekana za nastavu i studente, a temeljem pisanog i obrazloženog zahtjeva sportskog saveza odnosno sportskog kluba zainteresiranog za angažman radnika, vodeći pritom računa o potrebama kontinuiranog izvođenja nastave i ispunjavanju drugih obveza odsutnog radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 65.

- (1) Fakultet može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za važne osobne potrebe kao što su izgradnja ili adaptacija vlastitog stambenog prostora, stručno usavršavanje za vlastite potrebe, sportski angažman različit ili dužeg trajanja od onog predviđenog člankom 64. ovog Pravilnika, njega bolesnog člana uže obitelji, privatno putovanje i sl., ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe organizacije poslovanja Fakulteta.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- (3) Dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava dekan uz prethodno pribavljeno mišljenje predmetnog nastavnika i suglasnost prodekana za nastavu i studente, odnosno, uz prethodno pribavljeno mišljenje i suglasnost neposredno nadređenog nenastavnog radniku Fakulteta.

PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Određivanje plaće

Članak 66.

- (1) Fakultet je dužan radniku obračunati i isplatiti osnovnu plaću u iznosu utvrđenom rješenjem o plaći koja se radnicima isplaćuje iz sredstava državnog proračuna.
- (2) Osnovnu plaću iz stavka 1. ovog članka čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, utvrđen Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, i osnovice za izračun plaće koja se isplaćuje radnicima u javnim službama iz sredstava državnog proračuna, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Pored osnovne plaće, radnik ostvaruje pravo i na određena uvećanja plaće prema slijedećim kriterijima:
 - za rad noću - 40%,
 - za prekovremeni rad - 50%,
 - za rad subotom - 25%,
 - za rad nedjeljom - 35%,
 - za smjenski rad (rad u drugoj smjeni) - 10%,
 - za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom - 150%.
- (4) Ukoliko se rad obavlja uz istodobnu prisutnost više kriterija predviđenih stavkom 3. ovog članka, utvrđena uvećanja plaće se kumuliraju.

Članak 67.

- (1) Pored osnovne plaće i uvećanja plaće utvrđenih člankom 66. ovog Pravilnika, a koji se radniku isplaćuju iz sredstava državnog proračuna, Fakultet može, u skladu sa svojim mogućnostima, radniku isplaćivati i određene primitke iz vlastitih sredstava.
- (2) Način obračuna i visina primitaka, predviđenih stavkom 1. ovog članka, utvrđuje se posebnim aktom Fakulteta.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 68.

Fakultet je dužan, sukladno odredbama ZOR-a, isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 69.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
- (3) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća i naknada plaće su, u smislu ZOR-a i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 70.

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

Naknada plaće

Članak 71.

- (1) Za vrijeme dok ne radi zbog:
 - korištenja godišnjeg odmora,
 - korištenja plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Fakulteta,
 - obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika,radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu po svim osnovama u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće i za vrijeme bolovanja, u skladu s posebnim propisima i odredbama kolektivnog ugovora.
- (3) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Zabrana prijebaja

Članak 72.

- (1) Fakultet ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (1) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 73.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim propisima.

Ostala materijalna prava

Članak 74.

- (1) Osim prava na plaću i naknadu plaće radniku Fakulteta pripadaju i druga materijalna prava kao što su jubilarne nagrade, naknade troškova prijevoza, dar za djecu povodom blagdana Sv. Nikole, dnevnice, putni troškovi i sl.
- (2) Materijalna prava predviđena stavkom 1. ovog članka utvrđuju se i isplaćuju u skladu s kolektivnim ugovorom i drugim propisima te općim aktima Fakulteta.

Članak 75.

- (4) Fakultet je dužan osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (5) Svaki radnik ima pravo na sistematski pregled u jednoj od zdravstvenih ustanova ponuđenih od strane Fakulteta, u opsegu i prema dinamici sukladno mogućnostima Fakulteta i sredstvima osiguranima od strane državnog proračuna.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 76.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti Fakultet o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Fakulteta.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Fakultetu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

Članak 77.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, a koji izum je u vezi s djelatnošću Fakulteta, radnik je dužan obavijestiti Fakultet te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (2) Fakultet je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika 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.

Članak 78.

Ako Fakultet prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S FAKULTETOM

Članak 79.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Fakulteta za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Fakultet (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (3) Pravo Fakulteta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Fakultet saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Članak 80.

- (1) Fakultet i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnom natjecanju s Fakultetom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Fakultetom (ugovorna zabrana natjecanja).
- (2) Na ugovor iz stavka 1. ovog članka, kao i na naknadu u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanak ili odustanak od ugovorne zabrane natjecanja, te ugovornu kaznu u slučaju nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZOR-a o ugovornoj zabrani natjecanja.

NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Fakultetu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 82.

- (1) Općim aktom Fakulteta mogu se unaprijed predvidjeti određene štetne radnje, kao i iznosi naknada štete.
- (2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka veća od predviđenog iznosa naknade, Fakultet može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 83.

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

Članak 84.

Općim aktom Fakulteta mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobođenja radnika od dužnosti naknade štete.

Članak 85.

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 86.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) istekom kalendarske godine u kojoj radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Fakultet i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) istekom akademske godine u kojoj radnik izabran u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje i zaposlen na odgovarajućem radnom mjestu navrší šezdeset pet godina života, uz iznimku uvjeta propisanih ZZDVO-om,
- 5) pisanim sporazumom radnika i Fakulteta,
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati Fakultet i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 88.

- (1) Fakultet može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok predviđen člankom 95. stavak 1., 2. i 3. ovog Pravilnika (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
 - 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Fakultet mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok predviđen člankom 95. stavak 6. ovog Pravilnika, ne navodeći za to razlog.
- (4) Ako Fakultet poslovno uvjetovanim otkazom otkáže ugovor o radu radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Fakultet je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 89.

- (1) Fakultet i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja otkaznog roka predviđenog člankom 95. stavak 1., 2. i 3. odnosno stavak 6. ovog Pravilnika (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati 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 otkáže 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 90.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Fakulteta zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje 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 91.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 92.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Fakultet je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 93.

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

Otkazni rok

Članak 94.

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 95.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni je rok najmanje:
 - 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno jednu godinu,
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvije godine,
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno pet godina,

- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno deset godina,
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu na Fakultetu proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz alineje 6. stavka 1. ovoga članka, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
 - (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
 - (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Fakultet je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
 - (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
 - (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi mjesec dana.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 96.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Fakultet otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Fakulteta, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno ZOR-u, teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Fakultet, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 97.

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

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 98.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Fakulteta nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Fakulteta, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nije moguć.
- (1) Fakultet i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način opisan stavcima 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 99.

Radnik kojem Fakultet otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada na Fakultetu, pri čemu ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak radnika

Članak 100.

- (1) Ukoliko bi na Fakultetu u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika, Fakultet je dužan pravodobno i na način propisan ZOR-om, savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom kada radničko vijeće nije utemeljeno, radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.
- (2) Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika provodi se na način utvrđen ZOR-om.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 101.

- (1) Fakultet je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Fakultet je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu, ukoliko radnik to zatraži, izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Fakultet u potvrdama iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Povrede radnih obveza mogu biti lake, teške i osobito teške.

Članak 103.

- (1) Radnik Fakulteta izabran u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje i zaposlen na odgovarajućem radnom mjestu, za povrede radnih obveza i druge povrede radne discipline odgovara stegovno.
- (2) Vrste povreda radnih obveza i drugih povreda radne discipline, stegovni postupak, stegovne mjere i druga pitanja u vezi s stegovnom odgovornošću radnika izabranih u znanstveno-nastavno, nastavno ili suradničko zvanje i zaposlenih na odgovarajućem radnom mjestu, uređuju se posebnim aktom Fakulteta.
- (3) Nenastavnom radniku Fakulteta za počinjene povrede radnih obveza i druge povrede radne discipline Fakultet može, sukladno ZOR-u, otkazati ugovor o radu, pri čemu se za potrebe utvrđivanja koje se povrede smatraju lakima, teškima odnosno osobito teškima, na odgovarajući način primjenjuju odredbe akta iz stavka 2. ovog članka.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

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

Članak 105.

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 106. ovoga Pravilnika, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom.

Članak 106.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Fakultet 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 Fakulteta ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Fakultet u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Fakultetu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) U slučaju neuspjelog mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja postupka mirenja.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 107. ovog Pravilnika.
- (6) Ako ZOR-om ili drugim propisom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, jest sud nadležan za radne sporove.

Članak 107.

- (1) Fakultet je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Fakultet odnosno osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji, a osobito:
 - primijeniti odgovarajuće mjere protiv radnika za kojeg se utvrdi da svojim postupcima vrijeđa dostojanstvo drugog radnika;
 - zabraniti izravnu komunikaciju među radnicima u predmetnom postupku te naložiti da se ista ima vršiti isključivo preko njima nadređenih;
 - osigurati drugi odgovarajući radni prostor za jednog od radnika u predmetnom postupku;
 - poduzeti druge mjere u smislu uređenja radnih prostorija, uređenja sanitarnih čvorova, higijenske mjere i sl.
- (3) Ako Fakultet ne poduzme predviđene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u roku iz stavka 2. ovoga članka, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 108.

- (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 ZOR-om ili drugim propisom nije drukčije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Fakultet koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na Fakultetu, ako je ugovor o radu otkazao Fakultet, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

- (4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Fakultet ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena na Fakultetu.

Članak 109.

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

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 110.

Radnici Fakulteta imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om.

Članak 111.

- (1) Radnici Fakulteta imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati tri svoja predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa na Fakultetu.
- (2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika Fakulteta.
- (3) Članovi radničkog vijeća biraju se na način i u postupku predviđenom ZOR-om.

Članak 112.

Radničko vijeće štiti i promiče prava i interese radnika Fakulteta savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s dekanom odnosno od dekana opunomoćenom osobom i upravom Fakulteta o pitanjima važnima za položaj radnika, sukladno ZOR-u.

Članak 113.

Sve dok na Fakultetu nije utemeljeno radničko vijeće, prava i obveze radničkog vijeća propisana ZOR-om preuzima glavni sindikalni povjerenik sindikalne podružnice koja djeluje na Fakultetu.

ZASTARA POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 114.

Ako ZOR-om ili drugim propisom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnos zastarijevaju za pet godina.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZOR-a, ZZDVO-a te ostalih zakona i propisa, kolektivnog ugovora, akata Sveučilišta u Zagrebu i drugih općih akata Fakulteta.

Članak 116.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu od 10. travnja 1996. godine, Ur.broj: 01-1214/1-96, kao i sve njegove kasnije izmjene i dopune.

Članak 117.

Ovaj Pravilnik, nakon donošenja, obvezno se objavljuje na oglasnoj ploči odnosno intranet stranici Fakulteta te stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Sve eventualne izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan ZOR-om za njegovo donošenje.

D E K A N

izv.prof.dr.sc. Damir Knjaz

Klasa:
Urbroj:
Zagreb,

Ovaj Pravilnik o radu Kineziološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu objavljen je na oglasnoj ploči i intranet stranici Fakulteta dana _____ 2016. godine, te stupa na snagu _____ 2016. godine.