

Na temelju članka 39. Statuta Sveučilišta u Zadru (pročišćeni tekst svibanj 2017.) i članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14), Rektorica Sveučilišta u Zadru, (dalje: Sveučilište), nakon provedenog postupka savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ulogu radničkog vijeća, donosi

## **PRAVILNIK O RADU SVEUČILIŠTA U ZADRU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih na Sveučilištu (dalje: Zaposlenici), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Zaposlenika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za Zaposlenike.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu rodno su neutralni, odnosno jednako se odnose na muški i ženski rod.

(3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve Zaposlenike zaposlene na Sveučilištu, na neodređeno i određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom.

(4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

(5) U slučaju da su prava i obveze Zaposlenika koji su predmet ovog Pravilnika, drukčije uređeni ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Sveučilište, Zakonom o radu (dalje: ZOR) ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na Zaposlenike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za Zaposlenika, ako ZOR, ili drugi zakon ne određuje drukčije.

#### **Članak 2.**

(1) Zaposlenik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Sveučilišta, odnosno ovlaštenih osoba na Sveučilištu.

(2) Zaposlenik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, a posebice one koji se odnose na radno vrijeme, radnu disciplinu i pravila koja proizlaze iz organizacije rada na Sveučilištu.

#### **Članak 3.**

(1) Sveučilište će Zaposleniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

(2) Sveučilište ima pravo pobliže odrediti radno mjesto Zaposlenika kao i način obavljanja njegova rada.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 4.

(1) Svatko može, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos na Sveučilištu ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na poslovima propisane zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta na Sveučilištu (dalje: Pravilnik o sistematizaciji) ili drugim općim aktom, odnosno posebnom odlukom Stručnog vijeća znanstveno-nastavne sastavnice (dalje: Sastavnica) ukoliko radno mjesto i uvjeti nisu propisani zakonom ili navedenim aktima.

(2) Javni natječaj se oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na službenim mrežnim stranicama Sveučilišta, te u Narodnim novinama za radna mjesta izvan nastave, a za radna mjesta u nastavi u Narodnim novinama, u dnevnom tisku i na mrežnim stranicama Sveučilišta, te na službenom Internetnom portalu Europskog istraživačkog prostora za radna mjesta u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju.

(3) Odluku o zasnivanju radnog odnosa s novim Zaposlenikom donosi rektor, odnosno stručno vijeće Sastavnice ili Senat za radna mjesta u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju na temelju obrazloženog prijedloga posebnog povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

(4) Javni natječaj u pravilu sadrži uvjete propisane Pravilnikom o sistematizaciji, no može sadržavati i dodatne, posebne uvjete.

(5) Procedura i postupak izbora i zapošljavanja Zaposlenika koji rade na znanstveno-nastavnim, nastavnim, suradničkim i stručnim radnim mjestima propisani su i provode se sukladno zakonu, podzakonskim aktima i ostalim općim aktima Sveučilišta.

(6) Rok prijave na natječaj teče od dana posljednje objave natječaja.

(7) O rezultatima natječaja, u razumnom roku, obavještavaju se svi kandidati prijavljeni na natječaj, osobnom dostavom, preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu prebivališta ili boravišta ili poslovnu adresu.

(8) U slučaju neuspjele dostave vraćena pošiljka se pribija na oglasnu ploču Rektorata, te se istekom roka od 8 dana dostava smatra izvršenom.

### Članak 5.

(1) Sveučilište Pravilnikom o sistematizaciji samostalno utvrđuje posebne uvjete koje Zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

(2) Sveučilište može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom, posebnu zdravstvenu sposobnost i dr.).

(3) Sveučilište može odrediti provedbu postupka provjere stručnih i drugih sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

(4) Provjeru znanja i sposobnosti te vještina za obavljanje poslova za koje se Zaposlenik zapošljava obavljaju ovlaštene osobe/službe Sveučilišta. Provjera se može obavljati kao audicija, putem testiranja, izradom pisanog rada, razgovorom (intervjuom) ili na drugi odgovarajući način.

### **Ugovor o radu**

#### **Članak 6.**

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali Zaposlenik i Sveučilište.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje podatke propisane ZOR-om.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava uvjete utvrđene Zakonom, kolektivnim ugovorom i općim aktima Sveučilišta.

(4) Prava i obveze Poslodavca i Zaposlenika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je Zaposlenik počeo raditi.

#### **Članak 7.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje Zaposlenika i Sveučilište dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ZOR-om.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom

- izvršenjem određenog posla

- nastupanjem određenog događaja.

(3) Sveučilište s istim Zaposlenikom 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 mora navesti.

(4) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog Zaposlenika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(5) Ograničenja navedena u stavku 3. i 4. ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(7) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

### **Mirovanje rokova** **Članak 8.**

(1) U vrijeme roditeljskih i/ili roditeljskih dopusta, bolovanja dužih od tri mjeseca, služenja vojne obveze, obavljanja javne dužnosti te u drugim opravdanim slučajevima u kojima se zaposlenik nije mogao baviti znanstvenim ili stručnim radom, rokovi za reizbor ili izbor u više znanstveno zvanje i na radno mjesto miruju, ako je to predviđeno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposlenici u znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim i nastavnim zvanjima imaju pravo na mirovanje rokova za izbor ili reizbor u znanstveno zvanje i na radno mjesto i u vrijeme dok obavljaju dužnost rektora, prorektora, pročelnika odjela i zamjenika pročelnika, ako je to predviđeno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 9.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, Zaposlenik je dužan obavijestiti Sveučilište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim Zaposlenik dolazi u dodir.

(2) O privremenoj nesposobnosti za rad Zaposlenik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti nadležne službe na Sveučilištu, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju nesposobnosti za rad.

(3) Zaposlenik koji obvezu iz stavka 2. nije u mogućnosti izvršiti u roku definiranom u citiranom stavku, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti Sveučilište može uputiti Zaposlenika na liječnički pregled i u tom slučaju snosi troškove liječničkog pregleda Zaposlenika.

## **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

### **Članak 10.**

(1) Sveučilište je dužno pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Zaposlenika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji Zaposlenik obavlja.

(2) Sveučilište je dužno osigurati osposobljavanje Zaposlenika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Zaposlenika te sprječava nastanak nesreća.

### **Članak 11.**

(1) Sveučilište osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

(2) Organizaciju i mjere zaštite na radu na Sveučilištu osigurava i provodi Služba za tehničko održavanje i osiguranje.

(3) Obveza svakog Zaposlenika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

### **Članak 12.**

(1) Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Sveučilišta. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima koji su označeni kao posebni prostor za pušenje.

### **Evidencije o zaposlenicima**

#### **Članak 13.**

(1) Osobni podaci Zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi sa radnim odnosom i to samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu i iste će dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih i javnih tijela.

(2) ) Zaposlenici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Sveučilištu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposlenici koji ne postupe na naprijed navedeni način snose štetne posljedice svog propusta.

(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) Rektor uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka Zaposlenika.

(7) Osobe iz stavka 1. i 5. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova trajno čuvati kao povjerljive.

#### **Članak 14.**

(1) Sveučilište je dužno prikupljati podatke o Zaposlenicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

(2) Kod Poslodavca se prikupljaju podaci Zaposlenika koji se unose u Registar zaposlenih u javnom sektoru.

(3) Sveučilište je dužno prikupljati i druge podatke o Zaposlenicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

### **IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 15.**

(1) Sa svakim Zaposlenikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji može trajati najduže:

- 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 studij.

(2) Ako je Zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je Zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

(3) Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obaviješću drugoj ugovornoj strani, te u tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

#### **Članak 16.**

(1) Rad Zaposlenika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni nadređeni Zaposlenik (voditelj).

(2) Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

(3) Pri ocjenjivanju probnog rada polazi se od sljedećih kriterija: kvaliteta rada; odnos prema radu; odnos prema sredstvima rada; radna disciplina; provjera praktičnog znanja za rad na siguran način; drugi kriteriji koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.

(4) U slučaju da Zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

### **Pripravnički staž** **Članak 17.**

(1) Osoba koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti u statusu pripravnika. Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I do III vrste.

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(3) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima.

(4) Ako posebnim propisima nije drukčije određeno, pripravnički staž traje:

- tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III vrste,
- šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II vrste,
- godinu dana za obavljanje poslova radnih mjesta I vrste.

(5) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca o čemu odluku donosi rektor.

### **Stručno osposobljavanje** **Članak 18.**

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3). Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe ZOR-a i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 19.**

(1) Puno radno vrijeme na Sveučilištu iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između Sindikata i Sveučilišta, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(3) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može uz pisanu suglasnost rektora sklopiti ugovor o radu i s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 20.**

(1) Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada na Sveučilištu.

(2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

(4) Zaposlenici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

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

(6) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Zaposlenik je dužan obavijestiti rektora o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

(7) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 21.**

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi Zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje Zaposlenika.

(2) Zaposlenici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.



## **Prekovremeni rad**

### **Članak 22.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeko potrebe Zaposlenik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) s tim da ukupno trajanje prekovremenog rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog Zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(3) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih Zaposlenika.

(4) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te Zaposlenik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave rektoru pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **Preraspodjela radnog vremena i rad u smjenama**

### **Članak 23.**

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

## **Članak 24.**

### **Rad u smjenama**

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 prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjeda ili mjeseca.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 25.**

(1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

- (2) Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Sveučilište.
- (3) Vrijeme stanke iz stavka 1. ne uračunava se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata rada kao i u zadnja dva sata osmosatnog radnog vremena.

### **Članak 26.**

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (3) Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.
- (4) Ako je prijeko potrebno da Zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

### **Godišnji odmor Članak 27.**

- (1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Pod tjednom se podrazumijeva 5 radnih dana.
- (3) Broj dana godišnjeg odmora računa se tako da se na početna četiri tjedna dodaju dani:

#### **A) Temeljem složenosti poslova:**

- za znanstveno - nastavne poslove – 6 radnih dana,
- za voditeljske i ostale stručne poslove za koje je potrebna visoka stručna sprema – 4 radna dana,
- za sve ostale poslove – 3 radna dana.

#### **B) Temeljem dužine radnog staža:**

- do 10 godina staža – 2 radna dana,
- od 11 do 20 godina staža – 5 radnih dana,
- više od 21 godina staža – 8 radnih dana.

#### **C) Temeljem socijalnih uvjeta:**

- samohranom roditelju djeteta do 10 godina starosti – 1 radni dan,
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta kojem se po posebnim pravilima koji se odnose na skrb malodobne djece s posebnim potrebama, priznaje odgovarajući status – 3 radna dana,

- invalidima rada i ostalim kategorijama invalida, te radnicima s priznatim statusom tjelesnog oštećenja - 3 radna dana,
- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete, do 15 godina starosti – 2 radna dana.

**D) Temeljem posebnog odobrenja rektora, prema doprinosu Zaposlenika na radu, do 3 dana.**

- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora Zaposlenika ne može iznositi više od 30 radnih dana.
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 28.**

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje rektor na način da Zaposlenici godišnji odmor u pravilu koriste od 15. srpnja do 31. kolovoza.
- (2) Zaposlenike se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- (3) Zaposlenik ima pravo koristiti 2 puta po 1 dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti nadležnu osobu/ službu Sveučilišta najmanje 2 dana ranije.
- (4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.
- (5) Pravno je nevaljan (ništetan) sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (6) U slučaju prestanka ugovora o radu, Sveučilište je dužno Zaposleniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (7) Naknada iz prethodnog stavka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

### **Članak 29.**

- (1) Zaposlenik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa na Sveučilištu.
- (2) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora i to 1/12 punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (3) Zaposlenik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na

razmjernan dio godišnjeg odmora, osim Zaposlenika koji odlaze u mirovinu.

(4) Godišnji odmor, razmjernan dio godišnjeg odmora odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, Zaposlenik ima pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji Zaposlenik 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 njegovu korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, Zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Plaćeni dopust Članak 30.**

(1) Tijekom jedne kalendarske godine Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 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 – 1 radni dan;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana;
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 3 radna dana;
- darivanja krvi – 2 radna dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako darivanje krvi na dan darivanja krvi i radni dan koji iza toga neposredno slijedi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je Zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev Zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te Zaposlenik koristi plaćeni dopust.

### **Slobodna studijska godina (sabbatical) Članak 31.**

(1) Nastavnici mogu nakon šest godina provedenih na Sveučilištu u znanstveno-nastavnom zvanju ili nastavnom zvanju uzeti slobodnu studijsku godinu za znanstveno i stručno usavršavanje, sukladno posebnom Pravilniku.

(2) Za vrijeme slobodne studijske godine Zaposlenik ima pravo na plaću koju bi ostvario radeći na svom radnom mjestu.

(3) Korištenje slobodne studijske godine odobrava Senat Sveučilišta.

### **Studijski dopust Članak 32.**

(1) Zaposlenik u znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, nastavnom i suradničkom zvanju ima pravo na plaćeni studijski dopust radi znanstvenog ili stručnog usavršavanja ili sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

(2) Korištenje studijskog dopusta odobrava rektor uz prethodnu suglasnost Stručnog vijeća sastavnice.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. može trajati najviše do godinu dana od dana odobrenja plaćenog dopusta.

### **Neplaćeni dopust Članak 33.**

(1) Sveučilište može na pisani zahtjev Zaposlenika zbog obrazovanja, specijalizacije ili usavršavanja, kao i zbog drugih opravdanih okolnosti (njega teško bolesnog člana obitelji, obiteljski boravak u inozemstvu) odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Sveučilišta.

(2) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku 1 (jedne) godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi i fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja znanja i vještina (informatičko obrazovanje, škole stranih jezika i sl.)

(3) Školovanje i stručno usavršavanje treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili djelatnošću Sveučilišta.

(4) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

## **VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI ZAPOSLENIKA**

### **Članak 34.**

(1) Plaću Zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću Zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova njegovog radnog mjesta i osnovice za izračun plaće uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanje plaće.

(4) Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđeni su *Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama*.

(5) Zaposlenicima se može isplatiti prigodna nagrada povodom dana Sveučilišta sukladno raspoloživim financijskim sredstvima i posebnom odluci rektora.

(6) Za ostvarene natprosječne rezultate rada rektor posebnom odlukom može pojedinom Zaposleniku isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno odredbama *Zakona o plaćama u javnim službama*.

### **Članak 35.**

(1) Osnovna plaća Zaposlenika uvećava se za:

- prekovremeni rad – 50 %
- rad noću – 40%
- za rad subotom – 25%
- rad nedjeljom – 35%;
- za smjenski rad – 10 %
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom – 150%

(2) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

### **Ostala materijalna prava Članak 36.**

(1) Zaposlenik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta prebivališta/boravišta do mjesta rada prema cijeni mjesečne karte javnog prijevoza koji mu omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla, ako ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije određeno drukčije.

(2) Zaposlenik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno općim aktima Sveučilišta, posebnom zakonu i Kolektivnom ugovoru.

(3) Zaposlenik ima pravo i na otpremninu, jubilarnu nagradu, regres za korištenje godišnjeg odmora, prigodni dar za djecu, božićnicu i druga materijalna prava koja mu pripadaju prema propisima koja reguliraju prava korisnika državnog proračuna, odnosno Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

## VIII. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

### Zakonska zabrana natjecanja

#### Članak 37.

(1) Znanstveno – nastavno ili stručno djelovanje nastavnika i suradnika izvan Sveučilišta te novčani i drugi interesi koji iz tog djelovanja proizlaze, ne smiju biti u sukobu s interesima Sveučilišta. Rad i djelovanje nastavnika izvan Sveučilišta u Zadru mogu se odobriti na temelju pisanog zahtjeva visokoškolske ustanove upućenog Sveučilištu, potvrde Sastavnice da nastavnik ispunjava sve nastavne i druge obveze, suglasnosti rektora i zaključenog Ugovora o suradnji.

(2) Smatra se suprotnim interesima Sveučilišta svako angažiranje u institucijama koje imaju slične, iste ili srodne nastavne programe, na području RH, ako s njima nije uspostavljena suradnja na razini Sveučilišta.

(3) Ugovori nastavnika i suradnika s drugim pravnim osobama izvan Sveučilišta, mogu se zabraniti, ograničiti ili uvjetovati, ako bi negativno utjecali na rad Sveučilišta ili ako je riječ o ugovoru sa organizacijom koja svojom djelatnošću izravno konkurrira Sveučilištu.

(4) Zaposlenik koji ne radi na nastavnim i suradničkim poslovima ne smije za sebe ili za drugog poslodavca bez odobrenja uprave Sveučilišta, obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Sveučilište, niti smije biti osnivač, jedini član društva ili imatelj većinskog udjela u društvu koje obavlja poslove iz djelatnosti Sveučilišta.

(5) Zabrana za obavljanje poslova za druge poslodavce odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

(6) Postupanje Zaposlenika protivno zabrani iz prethodnog stavka ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze zbog kojih se Zaposleniku može i otkazati ugovor o radu.

(7) Ako Zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Sveučilište može od Zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

### Ugovorna zabrana natjecanja

#### Članak 38.

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

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora biti u pisanom obliku, isti može biti sastavni dio ugovora o radu, te se ne smije zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će Zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene mu u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom**

#### **Članak 39.**

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

### **Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca**

#### **Članak 40.**

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Sveučilišta, Zaposlenik je dužan Sveučilištu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (2) Sveučilište je dužno u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi Zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

### **Tehničko unapređenje**

#### **Članak 41.**

- (1) Ako Sveučilište prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio Zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.



## X. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### Članak 42.

(1) Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše i teške.

1. Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

- učestalo neopravdano kašnjenje u dolasku na posao, napuštanje posla za vrijeme radnog vremena ili prije kraja radnog vremena bez odobrenja neposrednog nadređenog,
- ometanje drugog Zaposlenika u radu,
- nepravovremeno izvješćivanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti u dolasku na posao ili nemogućnosti izvršenja određenog radnog zadatka, osim ako radnik iz opravdanih razloga nije mogao pravovremeno izvršiti ovu obvezu.

2. Teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa koje se višekratno ponavlja,
- nezakonito raspolaganje imovinom Sveučilišta,
- nepoštivanje odluka rektora, Senata ili kršenje odredbi općih akata Sveučilišta,
- povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je Zaposlenik saznao na radu ili u svezi s radom,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- povreda propisa i nepodužimanje mjera radi zaštite života i zdravlja Zaposlenika, zaštite imovine Sveučilišta i životne okoline,
- neovlaštena posluga sredstvima koja su dana zaposlenicima za izvršavanje njihovih poslova,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva ili uzimanje alkohola, odnosno drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena,
- izazivanje svađa, nereda ili tuče za vrijeme radnog vremena,
- neopravdano izostajanje s rada u trajanju od najmanje jednog radnog dana,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu Sveučilišta,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu zaposlenih na Sveučilištu ili trećih osoba, nastalo na radu ili u svezi s radom,
- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila imovinska ili druga šteta za Sveučilište,
- kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
- obavljanje rada kojim se konkurira Sveučilištu,
- organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način suprotan zakonu, Kolektivnom ugovoru i Pravilniku,
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja,
- neovlašteno korištenje elektroničke opreme (hardware) ili programa (software) Sveučilišta,
- nepristojno ponašanje Zaposlenika prema poslovnim partnerima, studentima ili drugim zaposlenicima,
- neovlašteno davanje podataka u svezi s Sveučilištem i njegovim djelatnostima,
- davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka,
- odbijanje odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora koje je u slučaju prijeko potrebe zatražio rektor,
- neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla od strane nadređene osobe,

- onemogućavanje ovlaštenog Zaposlenika Sveučilišta u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- netočno evidentiranje podataka o radu i radnom vremenu, s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske ili neke druge koristi,
- ponašanje Zaposlenika Sveučilišta izvan radnog mjesta, koje može utjecati na povredu ugleda Sveučilišta ili na redovan tijek poslovanja Sveučilišta,
- neprijavljivanje zdravstvenih problema prilikom sklapanja ugovora o radu, koji mogu utjecati na normalno obavljanje poslova,
- narušavanje ugleda Sveučilišta protuzakonomnim djelovanjem za što je izrečena pravomoćna presuda,
- ponašanje Zaposlenika koje dovodi do povrede dostojanstva i diskriminacije drugih Zaposlenika.

### **Članak 43.**

(1) Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa rektor može izreći usmeno upozorenje Zaposleniku ili donijeti pisanu odluku o upozorenju Zaposleniku, nakon što Zaposlenik da svoju pisanu izjavu koja predstavlja njegovu obranu.

(2) Ako rektor donese pisanu odluku o upozorenju, ista se pohranjuje u osobni dosje Zaposlenika i evidentira. Protekom roka od jedne godine, ukoliko Zaposlenik ne počini bilo kakvu drugu povredu svojih obveza iz radnog odnosa, ovo pisano upozorenje se briše.

### **Članak 44.**

(1) Za teže povrede obveza iz radnog odnosa rektor, nakon provedenog postupka koji uključuje uzimanje izjave od strane Zaposlenika, utvrđivanje činjenica i ostale pravne radnje koje obavljaju stručne službe, može izreći sljedeće mjere:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa koje se evidentira u osobnom dosjeu Zaposlenika i koje se, ukoliko Zaposlenik ne počini bilo kakvu drugu povredu ugovorom o radu preuzetih obveza, briše iz tog dosjea nakon proteka roka od dvije godine,
- suspenzija s radnog mjesta do evidentnog i nedvojbeno utvrđenog prestanka razloga izricanja suspenzije,
- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora za radno mjesto gdje se traži ista ili za jedan stupanj niža stručna sprema,
- otkaz ugovora o radu, izvanredni ili redoviti iz razloga uvjetovanog skrivljenim ponašanjem Zaposlenika.

(2) Protiv svake ove mjere Zaposlenik može uložiti zahtjev za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana saznanja ili primitka odluke.

(3) Redoviti otkaz ugovora o radu zbog počinjenih težih povreda iz čl. 43. može se dati i Zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme pod uvjetima da je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu.

## **XI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA ZA ŠTETU**

### **Članak 45.**

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Sveučilištu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više Zaposlenika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao. U slučaju da se za svakog Zaposlenika ne može

utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi Zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(2) Zaposlenik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Sveučilište, dužan je Sveučilištu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 46.**

Ugovor o radu prestaje:

- smrću Zaposlenika,
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada Zaposlenik navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, ako se Zaposlenik i Sveučilište drugačije ne dogovore, odnosno u drugim slučajevima predviđenim posebnim zakonom,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- pisanim sporazumom Zaposlenika i Sveučilišta,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom,
- odlukom suda.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 47.**

(1) Sveučilište i Zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu pridržavajući se odredbi ZOR-a, Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

(2) Kada Zaposlenik otkazuje ugovor o radu, ne mora navoditi razlog i ima pravo na zakonom određeni otkazni rok.

(3) Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i imati obrazloženje.

(4) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **Otkazni rok**

#### **Članak 48.**

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj ZOR-om i kolektivnim ugovorom.

(2) Kad otkazuje Zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana.

### **Članak 49.**

(1) Zaposleniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog skrivljenog ponašanja utvrđuje se otkazni rok u trajanju od polovice otkaznih rokova utvrđenih za redoviti otkaz ugovora o radu.

(2) Ako je Zaposlenik na zahtjev ili u dogovoru sa Sveučilištem tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Sveučilište kao poslodavac mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Otpremnina Članak 50.**

(1) Zaposlenik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz ZOR-a i/ili kolektivnog ugovora.

### **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa Članak 51.**

(1) O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju Zaposlenici Sveučilišta odlučuje rektor, odnosno osoba koju on na to pisanom punomoći ovlasti.

(2) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama Zaposlenika rektor, odnosno osoba koju on ovlasti, na način i uz uvjete propisane ZOR, savjetovat će se odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata budući da na Sveučilištu nije utemeljeno radničko vijeće.

#### **Zaštita prava Zaposlenika Članak 52.**

(1) Zaposlenik koji smatra da mu je Sveučilište kao poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke ili pismena kojim mu je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Sveučilišta ostvarenje tog prava, tj. podnijeti Sveučilištu zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako Sveučilište u roku 15 dana od dana dostave zahtjeva Zaposlenika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, Zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom.

(3) Odredbe ovog članka ne odnose se na postupak zaštite dostojanstva Zaposlenika.

#### **Dostava Članak 53.**

(1) Odluke o pravima i obvezama Zaposlenika Sveučilišta, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se zaposlenicima u poslovnim prostorijama Sveučilišta, za radnog vremena, uz naznaku datuma uručjenja i potpis Zaposlenika kojim isti potvrđuje da je primio odluku.

(2) Ako Zaposlenik odbije primiti odluku, odnosno pismeno iz stavka 1. ovog članka iz bilo kojeg razloga, osoba koja dostavlja o tome će sačiniti zabilješku, s naznakom datuma

pokušaja dostave, te će odluku u prisutnosti dva svjedoka ostaviti u zaposlenikovom radnom prostoru.

(3) Ako se Zaposlenik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu prebivališta/boravišta Zaposlenika, koju je Zaposlenik prijavio Sveučilištu i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi Sveučilište. U slučaju odbijanja primitka, postupak slanja pisma uz povratnicu se još jednom ponavlja. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član Zaposlenikovog kućanstva.

(4) U slučaju iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi Zaposlenika istaknut će se na oglasnoj ploči Sveučilišta. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi Zaposlenika dostavljena Zaposleniku. Tajnik Sveučilišta će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom tog roka odluka smatra dostavljenom Zaposleniku.

(5) Odredbe ovog članka ne odnose se na postupak zaštite dostojanstva Zaposlenika.

#### **XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

##### **Zaštita dostojanstva Članak 54.**

(1) Sveučilište je dužno zaštititi dostojanstvo Zaposlenika za vrijeme obavljanja posla kao i osoba koje se javljaju na natječaj za zasnivanje radnog odnosa, tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi diskriminaciji, što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera sukladno zakonskim odredbama.

(2) Sveučilište imenuje osobu koja osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika sukladno zakonu te ovom Pravilniku (dalje u tekstu: Povjerenik).

(3) Diskriminacija je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, te stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju neke od navedenih osnova za diskriminaciju.

(4) Oblik diskriminacije je i uznemiravanje, odnosno svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od gore pobrojanih osnova za diskriminaciju koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Oblik diskriminacije je i spolno uznemiravanje, odnosno svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

## **Članak 55.**

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg Zaposlenika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje, kod donošenja odluke o napredovanju, kod donošenja odluke o dodatnom obrazovanju i usavršavanju, po osnovi iz stavka 3. prethodnog članka.

(2) Diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 3. prethodnog članka kojim se Zaposlenik stavlja u nepovoljniji položaj od drugog Zaposlenika u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 3. prethodnog članka Zaposlenika u odnosu na drugog radnika u usporedivoj situaciji.

(3) Teži oblici diskriminacije smatraju se diskriminacijom počinjenom prema određenom radniku po više osnova iz stavka 3. prethodnog članka (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjana više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja teško pogađa žrtvu diskriminacije.

## **Članak 56.**

(1) Ponašanjima koja mogu uzrokovati spolno uznemiravanje iz članka 54. ovog Pravilnika smatra se osobito:

- uporaba nedoličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- ostale nedolične radnje koje su usmjerene na uznemiravanje Zaposlenika (crteži, pisma korištenje elektroničkih, sms i mms poruka, objava na društvenim mrežama, te drugi dostupni oblici komuniciranja).

## **Članak 57.**

(1) Rektor će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Zaposlenika (dalje: Povjerenik).

(2) Obavijest o imenovanju Povjerenika mora biti dostupna svim zaposlenicima Sveučilišta, kako bi isti znali kome se trebaju obratiti u slučaju da su uznemiravani iz bilo kojeg od gore navedenih razloga.

## **Članak 58.**

Svi su Zaposlenici dužni pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge Zaposlenike, dužni su spriječiti uznemiravanje i o učinjenom uznemiravanju izvijestiti Povjerenika.

### **Članak 59.**

- (1) Zaposlenik koji smatra da je uznemiravan, može pisano ili usmeno uložiti pritužbu.
- (2) Kod predaje pismene pritužbe, Zaposlenik od Povjerenika ili iz urudžbenog zapisnika dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi se sastavlja pismena zabilježba koju potpisuju Povjerenik i Zaposlenik koji je usmeno prijavio uznemiravanje.
- (3) Ako je Povjerenik dobio anonimnu pritužbu, dužan je istu u što kraćem roku na prikladan način ispitati i provjeriti, te o tome sačiniti zabilježbu, ali u tom slučaju nije vezan za rokove postupanja propisane ovim Pravilnikom.

### **Članak 60.**

- (1) Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi se ispitale činjenice i utvrdile sve okolnosti u svezi uznemiravanja. U tu svrhu može uzeti pisane izjave od Zaposlenika, svjedoka, osoba koje su prijavljene da su uznemirivale ili uznemirivane, može zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju ili sredstva rada radnika kao i poduzeti sve ostale radnje kako bi na objektivan i nepristran način utvrdio činjenično stanje.
- (2) Povjerenik može, ako misli da je to neophodno, do okončanja postupka povodom pritužbe za uznemiravanje predložiti rektoru Sveučilišta, da donese privremenu mjeru koja može biti:
  - udaljenje s rada Zaposlenika protiv kojeg je podnijeta pritužba do okončanja postupka,
  - oslobađanje osobe koja je podnijela pritužbu od obveze rada do okončanja postupka,
  - oslobađanje od obveze rada onih poslova Zaposlenika koji je podnio prijavu za uznemiravanje koji su u doticaju sa poslovima osobe protiv koje je prijava podnesena.

### **Članak 61.**

- (1) O podnesenoj prijavi kao i o prijedlogu donošenja neke od privremenih mjera, Povjerenik obavještava rektora u roku 5 radnih dana od dana zaprimanja prijave.
- (2) Za vrijeme trajanja privremene mjere Zaposlenik koji je podnio pritužbu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju da se utvrdi da je pritužba bila osnovana, a donesena je privremena mjera udaljenja s rada, Zaposlenik na kojeg se odnosi privremena mjera ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom Zaposleniku u prethodna tri mjeseca.
- (3) Povjerenik je dužan najkasnije u roku od pet radnih dana od dana zaprimanja prijave, odnosno sastavljanja zabilježbe o usmenoj prijavi, pozvati osobu protiv kojeg je pritužba podnesena da se očituje o istoj.
- (4) Sve osobe koje u bilo kojem svojstvu rade na Sveučilištu i imaju saznanja o uznemiravanju, obvezne su surađivati s Povjerenikom na način da se odazovu na njegov poziv, daju izjavu te mu pomažu u utvrđivanju činjeničnog stanja.

(5) U slučaju da se pritužba odnosi na osobu koja nije zaposlena na Sveučilištu, a tu osobu Povjerenik nije u mogućnosti pozvati na davanje izjave ili se ista ne odazove njegovom pozivu, Povjerenik će poduzeti druge mjere koje smatra potrebnim za utvrđivanje činjeničnog stanja, uvijek vodeći računa o zaštiti interesa Sveučilišta.

## Članak 62.

(1) Nakon provedenog postupka zaštite dostojanstva radnika, Povjerenik će napisati izvješće u kojem će:

1. utvrditi da postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe.

(2) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana Povjerenik će u svojem izvješću utvrditi u čemu se sastoji povreda dostojanstva podnositelja pritužbe, navesti činjenice koje to dokazuju te predložiti rektoru donošenje odluke o povredi obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje drugih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprječavanja daljnje povrede dostojanstva radnika.

(3) Rektor može Zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je povrijedio dostojanstvo/ izvršio uznemiravanje drugog zaposlenika:

- uputiti pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka kršenja radnih obveza,
- premjestiti ga putem novog ugovora o radu ili instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora na nove poslove u kojima nije u doticaju sa Zaposlenikom koji je pritužbu podnio,
- redovito ili izvanredno mu otkazati ugovor o radu.

(4) U slučaju otkazivanja ili otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, mora se provesti postupak propisan ZOR-om.

(5) Ako se utvrdi kako pritužba nije opravdana Povjerenik će predložiti rektoru odbijanje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

(6) Ako poslodavac u roku od 8 dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

(7) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

## Članak 63.

(1) Ako Povjerenik utvrdi da je uznemiravanje počinila osoba koja nije u radnom ili nekom drugom ugovornom odnosu sa Sveučilištem, a koja sa Zaposlenikom koji je podnio pritužbu dolazi u doticaj, rektor Sveučilišta može:

- tu osobu pisano upozoriti da će u slučaju ponovnog uznemiravanja prekinuti poslovnu suradnju s tom osobom,



- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere, kako do uznemiravanje više ne bi dolazilo,
- trajno osloboditi Zaposlenika obveze obavljanja poslova koji ga dovode u doticaj s osobom koja ga je uznemiravala te s tim u svezi ponuditi Zaposleniku novi ugovor o radu,
- prekinuti poslovnu i svaku drugu suradnju sa osobom koja je uznemiravala Zaposlenika.

(2) U slučaju da se Zaposlenik Sveučilišta, zbog uznemiravanja iz prethodnog stavka, premjesti na druge poslove, plaća mu se ne bi smjela smanjivati.

#### **Članak 64.**

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva Zaposlenika su tajni, a sam postupak provodi se u strogoj diskreciji.

(2) Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi Zaposlenici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, a što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 65.**

(1) Na prava i obveze Zaposlenika i Sveučilišta koji nisu obuhvaćeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe ZOR-a, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

(2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

(3) Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, odnosno objave na mrežnim stranicama Sveučilišta.

(4) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 012-03/10-01/06, URBROJ: 2198-1-79-01/10-01 od 27.12. 2010.

U Zadru, 21. prosinca 2017.

KLASA: 012-01/17-01/06  
URBROJ: 2198-1-79-01/17-01

Rektorica  
  
prof. dr. sc. Dijana Vican

