

Na temelju članaka 26., 27. i 150. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19 i 151/2022) (u dalnjem tekstu: Zakon), članka 23. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Agronomskog fakulteta (procjišćeni tekst), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima sindikalne podružnice, Fakultetsko vijeće (u dalnjem tekstu: Vijeće) Sveučilišta u Zagrebu Agronomskog fakulteta (u dalnjem tekstu: Poslodavac), na 9. redovitoj sjednici u akademskoj godini 2022./2023., održanoj 6. lipnja 2023. donosi

IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

U članku 3. dodaje se stavak 4. koji glasi:

(4) U pogledu svih intelektualnih tvorevina koje Zaposlenik stvori za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca primjenjuje se Pravilnik o upravljanju intelektualnim vlasništvom na Sveučilištu u Zagrebu.

Članak 2.

U članku 5. stavak 2. mijenja se i glasi:

(2) Poslodavac je dužan Zaposleniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 3.

Članak 6. mijenja se i glasi:

(1) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

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

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 4.

Članak 8. mijenja se i glasi:

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog Zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, nije duže od tri godine.

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

Članak 5.

U članku 13. mijenja se stavak 4. i dodaje se stavak 5. koji glasi:

(4) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu i može trajati najviše šest mjeseci. Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji Zaposlenik obavlja.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, razdoblje u kojem je ugovoren probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja Zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada može se temeljem Odluke dekana produžiti razmjerno duljini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 6.

U članku 14. stavak 1., 3. i 4. mijenjaju se i glase:

(1) Probni rad Zaposlenika ocjenjuje neposredno nadređena osoba ili stručno povjerenstvo za provjeru sposobnosti koje imenuje Poslodavac, a temeljem njihove ocjene konačnu odluku o tome je li u tijeku probnog rada Zaposlenik zadovoljio na probnom radu donosi Dekan za svaki konkretni slučaj.

(3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

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

Članak 7.

Članak 16. mijenja se i glasi:

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je Zaposlenik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spremjan (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(3) Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. Zaposlenik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene Zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena. Rad u smjenama uređuje Poslodavac pisanim odlukom, sukladno Zakonu.

Članak 8.

U članku 17. stavak 5. mijenja se i glasi:

(5) Trudnica, roditelj djeteta do osam godina života te Zaposlenik koji radu u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno ako dostave Poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 9.

U članku 18. stavak 1., 3. i 4. mijenjaju se i glase:

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada Zaposlenika koji utvrđuje dane i sate kada obavljanje posla u tim danima i satima počinje i završava te može biti utvrđen kao jednak ili nejednak.

(3) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanim odlukom.

(4) Poslodavac mora obavijestiti Zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom Zaposlenika, u kojem slučaju će Poslodavac u razumnom roku do početka obavljanja posla obavijestiti Zaposlenike o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Članak 10.

Članak 31. mijenja se i glasi:

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, mačehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
- nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana
- prirodne nepogode – 5 radnih dana
- darivanje krvi – 2 radna dana.

(2) Plaćeni dopust iz stavka 1. zaposlenik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje. Zaposlenik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na dva dana plaćenog dopusta, koje koristi na dan darivanja krvi i sljedeći radni dan osim ako posebnom pisanom odlukom Poslodavca nije drugačije određeno.

(3) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 11.

U članku 33. dodaje se stavak 3. i 4. koji glase:

(3) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Zaposlenik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe, osim ako mu poslodavac kaže da to nije potrebno.

(4) Tijekom korištenja prava iz stavka 3. Zaposlenika se neće odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 12.

Mijenja se naslov poglavlja VIII. Pravilnika o radu tako da isto glasi:

„VIII. Plaća i primici Zaposlenika na temelju radnog odnosa“

Članak 13.

Članak 41. mijenja se i glasi:

(1) Plaća je naknada koju Poslodavac isplaćuje Zaposleniku za obavljeni rad na način određen ugovorom o radu, a koja se može sastojati od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka.

(2) Osnove, uvjeti i mjerila za isplatu plaće iz st. 1. uređeni su kolektivnim ugovorom.

(3) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

(4) Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(5) Pored dodataka na plaću iz st. 1. koji su uređeni kolektivnim ugovorom iz st. 2., Zaposlenici mogu ostvariti pravo na dodatak na plaću koji se isplaćuje iz vlastitih sredstava Poslodavca, a sve pod uvjetima i na način kako je to propisano posebnim pravilnikom Poslodavca.

Članak 14.

Članak 42. mijenja se i glasi:

Primici na temelju radnog odnosa

(1) Primici koje Poslodavac može isplatiti Zaposlenicima kao materijalno pravo iz radnog odnosa, kao i primici koji predstavljaju naknadu troškova uređeni su odredbama kolektivnog ugovora.

(2) Pored primitaka iz st. 1., Poslodavac Zaposlenicima može isplatiti nagrade propisane posebnim pravilnikom o dodjeli javnih priznanja i nagrada, a sve u skladu s uvjetima i na način propisan Pravilnikom.

Članak 15.

Članak 47. mijenja se i glasi:

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada zaposlenik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako poslodavac i zaposlenik drugačije ne dogovore
- sporazumom zaposlenika i poslodavca
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 16.

Članak 54. mijenja se i glasi:

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

(2) Zaposleniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad otkazni rok počinje teći od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče u slučajevima uređenim Zakonom.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim ako je Poslodavac otkazao ugovor o radu prije početka tog razdoblja i zaposlenika u otkaznom roku oslobođio obveze rada. U slučaju prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad, radni odnos prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

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

Članak 17.

U članku 56. stavak 3. mijenja se i glasi:

(3) Ako Zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Članak 18.

Članak 59. mijenja se i glasi:

(1) Dostava otkaza i odluka povodom Zaposlenikovog zahtjeva za zaštitu prava može se obaviti neposredno na radnom mjestu ili putem pošte preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili kurirske službe.

(2) Na radnom mjestu dostava se obavlja u prisutnosti dvoje svjedoka. Zaposlenik je dužan svojim potpisom potvrditi primitak odluke uz navođenje datuma primitka. Ako Zaposlenik odbije primitak odluke na radnom mjestu, osoba koja je obavljala dostavu o tome će sastaviti bilješku s naznakom datuma, a bilješku će potpisati dva svjedoka. Bilješka može biti sastavljena i potpisana na samoj odluci koja se dostavlja. Time se dostava smatra uredno izvršenom s danom pokušaja dostave.

(3) Ako se dostava obavlja putem pošte ili kurirske službe, dostava se vrši na adresu koja je prijavljena Poslodavcu. Prijavljenom adresom, smatra se ona navedena u Ugovoru o radu ili ona o kojoj je Zaposlenik pisanim putem obavijestio Poslodavca i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Poslodavac.

(4) Ako dostava putem pošte ili kurirske službe bude neuspješna zbog odbijanja primitka ili nedostupnosti Zaposlenika na adresi iz bilo kojeg razloga, ili se pismeno vrati s naznakom „obaviješten nije podigao“, „odselio“, „nepoznat na adresi“ ili bilo kojom drugom naznakom, smatraće se da je dostava uredno izvršena s danom predaje pismena na poštu ili dostavnoj kurirskoj službi.

Članak 19.

Iza članka 59. dodaje se članak 59.a koji glasi:

(1) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje Zaposleniku obavlja se u prvom redu u električnom obliku bilo na službenu e-mail adresu Zaposlenika bilo putem električnog sustava, a može se uputiti i na Zaposlenikovu privatnu e-mail adresu ako ju je Zaposlenik dostavio Poslodavcu i ako ima mogućnost ispisa dokumentacije dostavljene na taj način, i ako Poslodavac ima dokaz da je pismeno dostavio, a u protivnom dostaviti će se na način određen člankom 59. ovoga Pravilnika.

(2) Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih, a ne samo pojedinih zaposlenika, pravilnika o radu i drugih općih akata, kolektivnih ugovora i promjena kod kolektivnih ugovora obavlja se u električnom obliku bilo putem električnog sustava bilo na službenu e-mail adresu Zaposlenika ili Zaposlenikovu privatnu e-mail adresu ako ju je dostavio Poslodavcu ili putem oglasne ploče Poslodavca ili putem web stranice Poslodavca.

Članak 20.

U članku 63. stavak 1. mijenja se i glasi:

(1) Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe Povjerenika za zaštitu dostojanstva (dalje u tekstu: Povjerenik), različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Zaposlenika (dalje u tekstu: pritužba). Imenovana osoba Poslodavcu mora dati suglasnost za svoje imenovanje.

Članak 21.

(1) Izmjene i dopune Pravilnika o radu stupaju na snagu osmog dana od dana objave na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Fakulteta.



KLASA: 011-03/23-01/03
URBROJ: 251-71-29-01/1-23-2
Zagreb, 6. lipnja 2023.

Izmjene i dopune Pravilnika o radu objavljene su na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Fakulteta 6. lipnja 2023. te su stupile na snagu 14. lipnja 2023.